UNIVERSITE DE MONTPELLIER — FACULTÉ DE DROIT

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LA LOI DU 25 MARS 1919

THÈSE POUR LE DOCTORAT
(SCIENCES JURIDIQUES)

PRÉSENTÉE PAR

CAMILLE LAUTAUD

Licencié ès Lettres
Diplômé d'Études supérieures d'Histoire et de Géographie
Docteur ès Sciences politiques et économiques

PARIS
JOUVE & Cie, ÉDITEURS
15, RUE RACINE, 15

1924

THÈSE

POUR

LE DOCTORAT

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

FACULTÉ DE DROIT

MM. VALÉRY, professeur de Droit commercial.
MOYE, Doyen, professeur de Droit international public.
MORIN, assesseur, professeur de Droit civil.
BECQUÉ, professeur de Droit civil.
DE NESMES-DESMARETS, professeur de Droit administratif.
ROCHE-AGUSSOL, professeur d'Économie politique.
BOSC, professeur de procédure civile.
VIALLETON, professeur de Droit civil.
VIARD, professeur d'Histoire du Droit.
DIJOL, chargé de cours de Législation Industrielle.
VIGIÉ et BRÉMOND, doyens honoraires.
LABORDE, professeur honoraire.
DUBOIS, secrétaire.
ROCHETTE, secrétaire honoraire.

MEMBRES DU JURY

MM. H. VIALLETON, *Président.*
MORIN
DIJOL } *Assesseurs.*

La Faculté n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions écrites dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER — FACULTÉ DE DROIT

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LA LOI DU 25 MARS 1919

THÈSE POUR LE DOCTORAT
(SCIENCES JURIDIQUES)

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

PRÉSENTÉE PAR

CAMILLE LAUTAUD

Licencié ès Lettres
Diplômé d'Études supérieures d'Histoire et de Géographie
Docteur ès Sciences politiques et économiques

PARIS
JOUVE & C^ie^, ÉDITEURS
15, RUE RACINE, 15

1924

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A MES PARENTS

A MES MAITRES

A MES AMIS

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41535710_0027

LES
CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
ET
LA LOI DU 25 MARS 1919

INTRODUCTION

Au cours du XIXe siècle est apparue et, depuis le dernier quart surtout, s'est développée une forme nouvelle de contrat de travail, contrat collectif ou convention collective établissant « une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (1) entre patrons et ouvriers. Le contrat individuel seul possible selon les principes du code réduisait l'ouvrier à accepter sans discussion possible les conditions patronales, à en souffrir même les abus. Mais ce qui lui manquait, isolé, pressé par le besoin, sans instruction, pour rétablir l'équilibre dans le nouvel état économique, l'association spontanée, la coalition, le groupement professionnel, l'élaboration d'une législation ouvrière allaient le lui fournir. Traité de paix au lendemain d'une guerre, grève, lockout, au fur et à mesure de sa diffusion et du progrès des idées la convention collective de travail devait tendre à limiter et à prévenir les conflits.

Le contrat collectif, produit de la grande industrie,

1. R. Jay, *Qu'est-ce que le contrat collectif de travail*, p. 9.

a pour «rôle essentiel de régler la concurrence entre ouvriers comme la concurrence entre patrons » (1). A la différence de contrat d'embauchage par lequel s'engage un ouvrier déterminé vis-à-vis d'un patron déterminé, du contrat d'équipe, dont la commandite fournit le meilleur exemple, où un groupe d'ouvriers se chargent ensemble d'un travail particulier pour se répartir ensuite entre eux la prix fixé à forfait avec le patron, « il s'agit, à proprement parler, d'une convention collective au sujet des conditions du travail à observer éventuellement dans les contrats individuels qui suivront » (2). Elle ne détermine pas si des contrats de travail, doivent être formés, *mais comment les contrats du travail doivent être plus tard formés, s'il s'en forme*(3).

Dans ce contrat conclu, d'une part, par les représentants d'un groupement ouvrier, normalement un syndicat professionnel, d'autre part par un patron ou un groupement d'employeurs, on peut distinguer deux parties. La réglementation préalable des conditions du travail constitue « le noyau » qui renferme toutes les clauses relatives au taux des salaires, à son calcul, à la durée du travail, au délai-congé, etc... Les clauses relatives à la durée de validité de la convention, aux droits de contrôle et concernant le règlement des difficultés susceptibles de surgir, en forment l'enveloppe protectrice » (4). C'est cet ensemble, sorte de « convention-type, qui réglera à l'avenir les rapport du chef d'entreprise et des salariés embauchés par lui » (5). Son

1. R. Jay, *loc. cit.*, p. 23.

2. Chéron, *Le contrat collectif du travail et la responsabilité des syndicats* (Questions pratiques de législation ouvrière) p. 43.

3. Lottmar, *Der Arbeitvertrag*, p. 769.

4. Raynaud, *Le contrat collectif de travail.* Paris, thèse, 1901.

5. Gaëtan Pirou, *Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France*, thèse Rennes, p. 455.

caractère obligatoire, son élaboration, révèlent une tendance très nette à créer une législation professionnelle, ses avantages contribuèrent à répandre sa notion.

Très largement employé en Angleterre, aux Etats-Unis, en Australie, en Allemagne, en Belgique, en Italie, le contrat collectif gagne tous les jours du terrain, contribuant au maintien de la paix sociale. Reconnu par la Jurisprudence, en France il a fait l'objet de nombreuses études, la Doctrine s'efforçant d'en construire la théorie juridique et par là d'en expliquer les effets. Notre législation individualiste cadrait mal avec cette organisation nouvelle. En fait le contrat collectif s'imposait dans l'industrie; d'une façon presque absolue dans l'industrie minière, typographique, sous le nom de tarif, pénétrait dans l'industrie textile, se répandait dans celle du bâtiment, industrie métallurgique, transports. Assurément moins accentué dans l'agriculture, le développement du contrat collectif a été remarquable « partout où les conditions économiques du travail agricole ressemblaient à celles du travail industriel » (1), chez les bûcherons, résiniers, ouvriers de la viticulture par exemple. Dans le commerce français son apparition ne date guère que de la fin de la guerre. Enfin « si le contrat collectif international n'a pas vu le jour », un grand nombre de contrats, surtout depuis la guerre, contiennent des clauses spéciales visant les ouvriers étrangers et stipulant pour eux l'identité des conditions de travail avec les ouvriers français (2).

La question, longtemps pendante, de sa consécration législative a été résolue par la loi du 25 mars 1919 qui établit, pour la première fois, une véritable réglementa-

1. Raynaud, *Le contrat collectif de travail en France*. Paris 1921, p. 84.

2. Raynaud, *ibidem*, p. 97.

tion d'ensemble des conventions collectives de travail. Le législateur a voulu faire œuvre pratique, et malheureusement « il ne s'est pas attardé à la justification juridique du droit syndical à ester en justice » pour la défense de la convention collective. Si elle a fait face aux difficultés les plus urgentes dans le domaine économique, la loi « n'a pas tari la source des discussions juridiques » (1). La loi à peine acquise, la question s'est à nouveau posée et les projets de modification et d'amélioration, par leurs répercussions, mettent en jeu les principes directeurs de notre droit. On a pu parler de « révolte des faits contre le Code » et les conventions collectives y sont directement intéressées (2).

Pour définir le problème il est nécessaire de remonter à l'origine des conventions collectives, et de suivre les grandes lignes de leur développement, à travers les courants jurisprudentiels, les théories savantes de la Doctrine. La loi actuelle est le produit de longues recherches où parlementaires et juristes se sont rencontrés ; il convient d'étudier leurs projets, sources de la loi, la loi elle-même sur les conditions de validité, les effets et sanctions des conventions collectives. Nous essaierons enfin de trouver dans la loi et en dehors d'elle, dans les projets de perfectionnement proposés, les principes à la base des conventions collectives, exprimant leur véritable nature juridique, comme leur assurant la plus grande efficacité.

Dès à présent il importe, pour la clarté de notre exposé, de préciser les expressions de contrat collectif de travail ou de convention collective de travail. C'est sous la première dénomination que l'institution est devenue

1. Brethe, *De la nature juridique de la convention collective de travail*. Thèse Bordeaux, 1921. Introduction, p. 11.

2. Morin, *La révolte des faits contre le Code*. Paris 1919.

courante en Angleterre, « collective bargaining », s'opposant à « individual bargaining », contrat individuel de travail, passé entre le patron isolé et l'ouvrier isolé, grâce aux ouvrages de Béatrice et Sidney Webb. Sous ce nom, également, sont souvent désignés les accords collectifs en Allemagne, « kollective arbeitsvertrag », et en Italie. En France de nombreuses études, mêmes récentes, portent ce titre et c'est l'expression consacrée par l'usage. Cependant la loi du 25 mars 1919 a tenu à préciser cette dénomination qui peut prêter à confusion ; pour qu'on ne pût confondre le contrat collectif avec le contrat d'équipe, elle a préféré l'expression de convention collective de travail. C'est la forme qui tend à prévaloir, mais nous emploierons indifféremment les deux dénominations, suivant les auteurs et avec le même sens.

PREMIÈRE PARTIE

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL POSITION DE LA QUESTION DANS LE SILENCE DE LA LOI

De la naissance des conventions collectives à leur reconnaissance légale, s'est opéré un long travail. C'est toute la question, comme elle s'est posée dans le silence de la loi, au point de vue économique, devant les tribunaux et pour la Doctrine, qui fera l'objet de notre étude au cours de cette première partie.

CHAPITRE PREMIER

ORIGINE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Nouveau venu dans l'ordre économique, le contrat collectif de travail a pris une importance de plus en plus grande au cours et surtout depuis la deuxième moitié du XIX^e^ siècle. En effet, s'il n'est pas impossible que des contrats collectifs aient existé « dans les métiers qui renferment dans leur sein deux espèces de communautés ; d'une part, une communauté capitaliste, de l'autre, une ou plusieurs communautés travailleuses », chez les drapiers, les mouliniers, dévideurs et fileurs de soie (1), ces contrats se rapprochaient plus de l'actuel

1. Hauser, *Ouvriers du temps passé*, p. 66.

contrat d'équipe que du contrat collectif. La réglementation légale, les privilèges des corporations limitant la concurrence et maintenant d'une façon assez stable le niveau des profits et la rémunération du travail, le rendaient à peu près inutile, sinon impossible.

L'accord de volontés à la base de l'idée de contrat n'était pas possible, la hiérarchie remplaçait l'égalité des contractants et, au moins dans la dernière période des corporations, les intérêts des travailleurs étaient sacrifiés aux intérêts des maîtres. « Le contrat collectif était donc inconnu dans le régime corporatif proprement dit ; dans les usines et fabriques, nées en dehors de ce régime, le travail était matière de police plus encore que de libre convention » (1). Le compagnonnage eût pu être favorable au développement du contrat collectif ; l'instabilité de ses membres songeant à s'établir quelque jour à leur compte, les divisions des rites, leur rivalité ne le permirent pas. C'est sous l'influence des idées physiocratiques, de droit individuel, d'égalité des droits que se répandit l'idée de contrat, mais pour laisser agir souverainement la libre concurrence, toute entente, tout groupement, toute coalition allaient être rigoureusement interdits par la Révolution.

Les corporations, abolies par Turgot en février 1776, rétablies en août de la même année, disparaissent définitivement en vertu de la loi du 2 et 17 mars 1791 votée par l'Assemblée Constituante, « il sera libre à toute personne de faire tel négoce, ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon » (2). La liberté d'association semblait d'autre part assurée. Un décret de l'Assemblée Nationale du 21 août 1790, pro-

1. Raynaud, *Le contrat collectif de travail*, p. 14.
2. *Les métiers et corporations*, par Lespinasse, t. I, p. 188.

mulgué le 19 novembre, avait en effet déclaré « que les citoyens ont le droit de s'assembler paisiblement et de former entre eux des sociétés libres, à la charge d'observer les lois qui régissent tous les citoyens » (1). La loi Le Chapelier allait, par sa réglementation, rendre ce droit, en fait, à peu près inexistant, mais dans ce court intervalle, du début de 1791 à la loi des 14-17 juin 1791, prohibant les associations professionnelles, on saisit, comme en raccourci, les étapes de la lutte qui va se dérouler au cours du XIXe siècle pour le triomphe du contrat collectif.

La suppression des corporations est suivie d'une série de manifestations ouvrières ayant pour but l'amélioration des conditions de travail. Plus ou moins nettement apparaît l'idée du contrat collectif dans les pétitions des ouvriers charpentiers, des garçons maréchaux ferrants, dans les délibérations et certains actes de la Commune, à Paris, de mars à juin. Les coalitions de plus en plus nombreuses devant la résistance des patrons, dont les plaintes effraient l'Assemblée Constituante, amènent une réaction immédiate : c'est la loi Le Chapelier.

Après avoir rappelé « l'anéantissement de toutes espèces de corporations », elle édicte des pénalités sévères contre ceux qui contreviendraient à ses dispositions. Son article 2 porte que : « les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers d'un art quelconque, ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former

1. Les *Associations professionnelles ouvrières*. Office du travail, t. I, p. 8.

des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ». L'interdiction de toute association professionnelle entraîne pratiquement l'impossibilité de tout accord collectif et la loi par son article 4 déclarant « des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux... inconstitutionnelles et attentatoires à la liberté et à la déclaration des Droits de l'homme et de nul effet », après la coalition, atteint le contrat collectif.

« Il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général » suivant le mot de Le Chapelier.

La loi, des 28 septembre et 6 octobre 1791, relative aux biens et usages ruraux et à la police municicipale, par ses articles 19 et 20, prohibe de nouveau la coalition des propriétaires et fermiers et celle des moissonneurs, domestiques et ouvriers de la campagne. La coalition des patrons et ouvriers de l'industrie est interdite par la loi des 22 germinal et 2 floréal an XI (12-22 avril 1803), article 6, 7 et 8 que remplacent les articles 414, 415 et 416 du Code pénal promulgué en février 1810. Les coalitions patronales pourront entraîner un emprisonnement de six jours à un mois et une amende de 200 à 3.000 francs, les coalitions ouvrières un emprisonnement de un mois à trois mois et de deux à cinq ans pour les chefs ou instigateurs.

Les principes de liberté consacrés par la Révolution allaient aboutir aux pires résultats dans le domaine économique par suite du développement de l'industrie. Le contrat individuel de travail, présenté comme un idéal réalisant l'égalité entre le patron et l'ouvrier, livrait ce dernier, par suite de la concurrence des machines et des ouvriers de même profession, pieds et poings liés, au bon plaisir du patronat. Les réactions allaient être

de plus en plus fréquentes et, au fur et à mesure que la classe ouvrière prenait conscience de sa force sur le terrain politique et y reconquérait ses droits, elle devait intéresser les pouvoirs publics à sa cause et faire sanctionner en droit ses conquêtes de fait sur le marché du travail. Malgré les poursuites, le nombre des grèves ne cesse d'augmenter depuis le début du XIX^e^ siècle. Rien que de 1825 à 1848, dans 1.251 affaires, il y eut 7.148 prévenus et près de 4.500 furent condamnés à la prison.

La Révolution de 1848 reconnaissait la liberté des réunions et associations et coupait court pour un temps aux grèves. De nombreuses associations coopératives de production, dont on trouve l'origine dès 1831, se fondent. Le gouvernement les favorise, il tolère des sociétés de résistance pour le maintien des salaires, l'établissement de tarifs et la diminution de la journée de travail. Mais la loi du 27 novembre 1849, modifie les articles 414, 415 et 416 du Code pénal, elle étend aux patrons les pénalités qui frappent les ouvriers.

La police de 1852 à 1860 exerce une rigoureuse surveillance et on ne remarque aucune tentative de défense professionnelle. Les grèves sont réprimées durement. Le réveil de la conscience publique, l'impopularité des condamnations finissent par triompher des obstacles légaux. La loi des 25-27 mai 1864 modifiant les articles 414, 415 et 416 du Code aboutit à la reconnaissance théorique de la liberté de coalition. Seuls demeurent visés les délits connexes de violences, voies de faits et menaces et les atteintes à la liberté du travail, qui sont frappés d'amendes ou d'interdiction. Liberté théorique, illusoire, puisqu'elle n'était pas accompagnée du droit de réunion ni du droit d'association. Le contrat collectif s'il se révèle par quelques essais heureux, durant

cette longue période, est voué à un échec devant la résistance des patrons et les poursuites pénales qu'entraîne toute coalition ouvrière pour la vaincre. Les chambres syndicales, qui se forment, sont plus préoccupés des débouchés pour les produits que des conditions du travail, en ce qui concerne les patrons, ou mènent une existence précaire sans parvenir, à cause de leur faible rayon d'action et de leur impuissance juridique, à répandre les contrats collectifs au profit de leurs membres ouvriers.

Cependant l'idée de concurrence illimitée perd du terrain, l'inégalité entre patrons et ouvriers dans le contrat individuel forcé, type du contrat d'adhésion, apparaît clairement chaque jour plus injuste et pour y remédier, la liberté de coalition, le contrat collectif sont de plus en plus proposés. C'est ce mouvement des idées qui amène la loi de 1864 et la reconnaissance de la liberté de coalition. enfin les ouvriers français, au retour de l'exposition de Londres de 1862, frappés du développement des organisations professionnelles anglaises, contribuent à répandre les idées d'accord collectif.

Dès lors, malgré l'absence d'organisations reconnues, d'associations professionnelles et quelque obstacle que porte l'article 291 du Code pénal, le contrat collectif se répand en France à la faveur des expositions universelles auxquelles participent les ouvriers, de l'influence de l'Internationale, où se dégage l'idée de solidarité ouvrière faisant capituler les patrons, des congrès ouvriers et patronaux. En fait les tentatives de contrat collectif se multiplient aboutissant à l'augmentation des salaires dans de nombreuses industries, mais la précarité des associations professionnelles qui les font, l'absence de sanction en cas de difficultés, empêchent sa diffusion.

La loi du 21 mars 1884 apporte le complément nécessaire à la liberté de coalition en autorisant les associations professionnelles ou syndicats, modifiant, en ce qui les concerne, les articles 291 à 294 du Code pénal, aggravés par la loi du 10 avril 1834 et qui réglementaient étroitement les associations de plus de vingt personnes. L'article 415 disparaît, l'entente d'ouvriers en vue de la cessation du travail cesse d'être un délit. Enfin si la loi de 1884 ne va pas aussi loin qu'un projet, présenté quelques années plus tôt par M. Lockroy, qui reconnaissait expressément aux syndicats le droit de passer des conventions collectives, par son article 5, elle les autorise à « librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques et industriels, commerciaux et agricoles ». Ce qui revient, pratiquement, à leur permettre de passer des contrats collectifs. Restait encore à préciser nettement le droit pour le syndicat de poursuivre en justice l'exécution de la convention, à le faire participer plus largement de la vie économique en lui donnant la capacité d'acquérir et de posséder. Car pour l'ouvrier comme pour le patron, le syndicat reconnu, légalisé, conserve trop souvent le caractère d'organisme de lutte ; l'abandon du terrain professionnel pour le terrain politique empêche son véritable rôle de pacificateur, de défenseur des intérêts économiques de se faire jour, enfin son instabilité, son manque de ressources rend aléatoire l'exercice de toute sanction.

Au stade de l'égalité individuelle entre le patron et l'ouvrier, établie par le Code civil dans son article 1779, qui avait abouti à la suprématie patronale, les conditions économiques ayant faussé à son profit les règles de libre discussion et obligé l'ouvrier à accepter un contrat d'adhésion, grâce à la reconnaissance du droit

syndical, succède le stade de « l'égalité retrouvée », mais « retrouvée à un niveau différent ; c'est le régime des conventions collectives » (1). La loi du 27 décembre 1892, sur la conciliation et l'arbitrage, allait faciliter leur développement par la présence du juge de paix comme conciliateur et par la reconnaissance d'une représentation légale des groupements inorganiques.

1. Louis-Lucas (Pierre), *Les conventions collectives de travail Revue trimestrielle de droit civil,* 1919, p. 581 et suiv.

CHAPITRE II

APERÇU DE LA JURISPRUDENCE ANTÉRIEURE A LA LOI

Le nombre sans cesse croissant des conventions collectives, dont elle était amenée à résoudre les difficultés d'application, conduisit de bonne heure la Jurisprudence à les reconnaître. Cette consécration ne pouvait découler que de la reconnaissance d'un droit collectif, imposé par les circonstances économiques et affirmé par le vote de la loi de 1884, sur la formation des syndicats professionnels. En l'absence de législation précise, la Jurisprudence considère la convention collective de travail comme un contrat. Elle n'en conteste pas la validité basée sur la loi du 27 décembre 1892 pas plus que l'intervention du syndicat dans l'accord collectif, résultant de la mission même conférée par la loi pour l'étude et la défense des intérêts économiques. Cependant la Jurisprudence se heurte aux principes individualistes du Code. Les conventions collectives ne sont pas appelées, en effet, à trancher seulement des conflits d'ordre économique et la Jurisprudence s'est trouvée devant le conflit juridique singulièrement plus complexe « entre le droit à l'indépendance de l'individu et le droit à la contrainte du groupe dont cet individu fait partie » (1). De là, hésitations et difficultés qui rendent

1. Louis-Lucas, *Les conventions collectives de travail* (*Revue trim. de droit civil*, 1919).

son étude incertaine, ses décisions sans unité. Cette étude enfin ayant fait l'objet d'examens mombreux, c'est plus par quelques arrêts que par l'ensemble des jugements qu'il importe d'en suivre l'évolution.

La convention collective intéressant un grand nombre de personnes, surtout du côté ouvrier, il est pratiquement impossible de la faire signer par tous au moment de sa conclusion et de nouvelles adhésions peuvent se produire par la suite. Le syndicat peut-il intenter une action en justice et, le cas échéant, demander des dommages-intérêts au patron qui a violé les engagements qu'il a pris ? Deux courants s'affirmèrent dès les premières décisions judiciaires, le premier restreignant les droits du syndicat, le deuxième lui attribuant le plus large champ d'action en matière de convention collective, le premier consacrant les principes individualistes du Code, le deuxième annonçant la supériorité d'un droit collectif. Il convient de s'arrêter un moment et d'examiner les décisions par lesquelles le tribunal de Charolles anticipe, par la largeur de ses vues, sur l'avenir, tandis que la Cour de cassation se montre plus étroitement attachée aux principes et aux traditions qui dominent encore notre droit civil général.

Le 14 septembre 1889, la Chambre syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles avait conclu une convention relative au taux des salaires et à la durée du travail avec un certain nombre de patrons. Ces derniers n'ayant pas tardé à déroger aux conditions de l'accord, le syndicat les assigna en paiement de dommages-intérêts. Le tribunal de Charolles (1), appelé à connaître de l'affaire, se trouva en face de deux fins de non-recevoir opposées, par les patrons, à l'action du syndicat,

1. *Revue des Sociétés*, 1890, p. 318.

et tirées d'une part de la règle « Nul en France ne plaide par procureur, d'autre part du fait que les demandeurs ne justifiaient pas être habilités pour représenter le syndicat. Dans son audience du 18 février 1890, il les rejeta toutes deux. Après avoir étudié la loi de 1884 et constaté la légalité du syndicat ouvrier de Chauffailles, le tribunal avait en effet jugé que l'objet de l'instance entrait bien « dans la catégorie des actes en vue desquels la formation des syndicats professionnels a été autorisée ».

L'article 6 de la loi du 21 mars 1884 reconnaît aux syndicats le droit d'ester en justice, cette loi a voulu permettre aux ouvriers de se grouper dans un but précis : « l'étude et la défense des intérêts généraux et économiques de la profession. » La fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux que le syndicat professionnel a mission d'étudier et de défendre. L'action n'a pas pour objet les droits individuels des adhérents du syndicat, « les demandeurs ne réclament des défendeurs que le paiement des salaires stipulés par le syndicat au profit de ses membres et l'observation de la durée du travail fixée d'accord ». Les patrons ont violé les conditions ; le syndicat a le droit d'agir pour en exiger l'accomplissement ou des dommages-intérêts, les droits généraux, dont il a la charge, ont été lésés.

Le tribunal déclare la règle « Nul en France ne plaide par procureur » inopérante et souligne la contradiction entre l'attitude patronale du début, reconnaissant qualité au syndicat pour la signature de la convention et sa nouvelle position dans l'instance aboutissant à refuser au syndicat le moyen de la faire respecter. Enfin les demandeurs étant bien les représentants légaux du syndicat, il rejette aussi la deuxième fin de non recevoir des patrons.

Les patrons firent appel, le 23 juillet 1890, la Cour de Dijon rendit son jugement (1). Elle ne reconnaissait pas au syndicat le droit d'exercer « les droits et actions qui appartiendraient individuellement et personnellement à une partie de ses adhérents ». Envisagé comme personne morale, le syndicat n'a point souffert de préjudice, les ouvriers, vis-à-vis desquels les engagements pris par les patrons n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre, mais eux seulement. Le syndicat dans l'exploit introductif d'instance a indiqué les griefs d'un certain nombre d'ouvrières pour justifier sa demande de dommages-intérêts. Il s'agit donc « d'une demande tendant à la défense des droits individuels d'un certain nombre de ses membres », et la maxime : « Nul en France... » s'oppose à son action. Pareille demande ne peut être faite « qu'au nom de ceux ou celles ayant seuls droit et qualité pour l'intenter ». Et la Cour de Dijon refuse d'allouer des dommages-intérêts au syndicat « ne justifiant d'aucun préjudice ».

Le syndicat de Chauffailles se pourvut en cassation, la chambre civile, le 1er février 1893, rejeta le pourvoi, confirmant le jugement de la Cour d'appel de Dijon (2). Après avoir examiné la convention au bas de laquelle on lit : accepté par les soussignés, membres de la chambre syndicale de Chauffailles », au nom des ouvriers, elle avait estimé, « tout en reconnaissant la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail » comme rentrant « dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats », que celui de Chauffailles n'avait été dans l'espèce « qu'un simple intermédiaire » entre patrons et ouvriers.

1. Dijon, 23 mai 1921. D. 93.1.241.

2. Cass. civ., 1er février 1893. *Pandectes françaises*, 1894, I, 1. Note de M. Deslandres.

N'ayant pas souffert des manquements reprochés aux pàtrons, les ouvriers n'ayant eux-mêmes éprouvé qu'un préjudice purement personnel; le syndicat n'ayant pas été partie au contrat, mais seulement l'intermédiaire et pour accepter en leur nom les offres patronales, la Cour jugea son action irrecevable. Ainsi l'influence d'une règle traditionnellement admise dans notre ancien droit, où elle tire son origine de la prérogative royale, affirmée par les légistes, que « nul ne plaide en France par procureur fors le roi », passée virtuellement dans nos codes (1), conforme à leur esprit, et la préférence donnée au droit individuel sur le droit collectif aboutissaient à retarder le développement de la convention collective en diminuant les moyens d'action de son principal agent ; le syndicat.

Bien supérieure et plus logique s'affirme la décision du tribunal de Charolles. Le syndicat, pour qui « le règlement des conditions du travail est l'une des fonctions essentielles », (2) principal signataire de la convention collective de travail et unique représentant des intérêts collectifs, doit pouvoir agir en justice pour les faire respecter. L'ouvrier agissant seul ne peut sauvegarder ni défendre les intérêts de la profession, quelque décision qui survienne, elle ne saurait être applicable à d'autres et en aucune façon il ne peut prendre en main l'intérêt collectif. Aussi le syndicat devait-il être amené à intervenir de plus en plus pour le défendre directement, et dès qu'un préjudice, même simplement moral, risquait de l'atteindre.

Les bases contractuelles de l'accord, comme le droit du syndicat à agir en tout état de cause ne furent recon-

1. Procédure civile.

2. Wahl, cité par H. Crépin, *La Convention collective de travail, sa nature et son évolution historique*, loi du 25 mars 1919.

nus par la jurisprudence que par un long travail et après une lente évolution. Mais dès lors était rétablie, ou à peu près, l'égalité des contractants — syndicat et patron — dans la discussion du contrat de travail. Restaient à délimiter le domaine d'application de la convention collective, les droits et obligations de chaque partie.

Quelques jugements au début avaient considéré que le contrat collectif était en quelque sorte la coutume du métier et qu'aucun contrat individuel ne pouvait y déroger. L'absence de textes de loi alors rendait ces décisions d'autant plus incertaines et ne permettait de les apprécier que comme des anticipations intéressantes, sans base juridique ferme. Deux arrêts de la Cour de cassation exprimaient sur ce point l'avis du plus grand nombre déclarant, au contraire, le contrat individuel possible entre les personnes non liées par la convention collective. « Une convention transactionnelle survenue, à la suite d'une grève, entre des syndicats ouvriers et une association de syndicats patronaux, n'est opposable qu'aux seuls employeurs syndiqués et adhérents de l'association qui les a représentés et a eu mandat de traiter en leur non ». En l'espèce le patron visé ne faisant pas partie de l'association, « vu l'article 1165 du Code civil, attendu qu'aux termes de cet article, les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes », la demande du syndicat échoua (1).

La Jurisprudence était également divisée sur le point de savoir si les personnes liées par la convention collective pouvaient y déroger par contrat individuel. Une première opinion estimait que la convention obligeait tous ceux qui l'avaient signée et que pour échapper à

1. Sur tous ces points, Raynaud. *Le contrat collectif de travail en France*, p. 150 à 162.

ses effets la démission du syndicat était nécessaire (Conseil des Prud'hommes, Paris, 13 avril 1896 ; Cassation (civile), 7 juillet 1910 (1) confirmant Tribunal civil de la Seine, 2 mars 1910). Trois autres arrêts soulignent la deuxième opinion qui affirme la liberté des parties. Un arrêt du 16 décembre 1908 de la Cour de cassation (2) déclare qu'un tarif de prix à façon, convenu entre un syndicat ouvrier et plusieurs patrons n'a aucun caractère d'ordre public, les bénéficiaires peuvent donc y déroger par contrat individuel. Le contrat passé entre un adjudicataire de travaux publics et ses ouvriers, stipulant un salaire différent du salaire normal fixé au cahier des charges, est également valable. Enfin l'arrêt du 2 août 1911 confirme cette manière de voir « attendu qu'aucun principe de droit ne s'oppose à ce qu'un patron et un employé appartenant à un des syndicats signataires d'un contrat collectif, n'y dérogent pas une convention individuelle » (3). Cette jurisprudence, qui tendait à amoindrir le rôle de la convention collective, a été condamnée par la loi de 1919, on ne peut désormais étendre le contrat collectif ni le restreindre par contrat individuel (4).

Les hésitations de la Jurisprudence nous apparaissent plus grandes encore si nous essayons de dégager les conceptions juridiques suivies pour étayer ses arrêts. Les premières décisions, de la Cour d'appel de Dijon, de la Cour de cassation dans l'affaire de Chauffailles, « si elles ne vont pas jusqu'à affirmer que la conven-

1. D. 1911.1.201.

2. D. 1909.1.76. Pour le deuxième arrêt du 23 déc. 1908. Voir D.1909.1.88.

3. *Bull. office du travail*, 1911, p. 1093 et *Rev. des Sociétés*, 1911, p. 273, D.1912.1.76. Cf. Cass. civ., 7 juillet 1910.D. 1911.2.201.

4. Reynaud, *ouvrage cité*, p. 154.

tion n'est qu'un mandat (1), dans lequel conformément au droit commun, la personnalité du syndicat-mandataire doit disparaître derrière les personnalités des syndiqués-mandants, cette induction s'impose et elle ne fait qu'achever la conception ». Nous avons vu qu'au contraire le jugement du Tribunal de Charolles, laissant apparaître le droit collectif à côté du droit individuel, attribuait au syndicat qualité pour poursuivre l'exécution de la convention. En effet « le contrôle exercé par le représentant des collectivités en présence » (2) paraît bien être ce qu'il y a d'essentiel dans le régime du contrat collectif de travail. Le syndicat a traité pour lui-même en même temps que pour ses membres. C'est en quelque sorte dans le cadre de la stipulation pour autrui que rentre cette seconde manière de voir.

Quelles qu'aient pu être les fluctuations de la Jurisprudence, qui a même abordé la conception réglementaire, la convention s'imposant à la profession, devenant la coutume du métier, suivant l'évolution de la doctrine, en son dernier état elle tenta une nouvelle explication. Le 25 février 1920, la Cour d'appel de Paris confirme le jugement rendu le 15 janvier 1913 par le tribunal civil de la Seine, déclarant recevable l'action intentée par le syndicat des ouvriers terrassiers, puisatiers, etc... à l'encontre de M. Simon, entrepreneur des travaux publics. La Cour rejette les fins de non recevoir, opposées par l'entrepreneur et reconnaît qualité aux administrateurs du syndicat pour agir, attendu qu'ils sont bien « membres du conseil organisé par l'article 8 des Statuts du syndicat ; qu'à ce titre, et conformément aux dispositions de la loi du 21 mars 1884... ils sont chargés

1. Louis Lucas, *ouvrage cité.*
2. Jay. *Qu'est-ce que le contrat collectif de travail,* p. 40.

d'exercer ses droits en justice » ; quant à l'objet, ces conventions n'ayant pas pour objet les intérêts individuels de certains travailleurs, mais « que, suivant les termes du contrat, Simon fixait, vis-à-vis du syndicat, le chiffre des salaires de ses ouvriers, déterminait la durée de leur travail et les conditions de leur emploi ; que les stipulations ne visaient aucune catégorie particulière de travailleurs syndiqués, ou non syndiqués, mais fixaient les bases de la réglementation acceptée par Simon et applicable à tous ses chantiers ; qu'il est impossible de soutenir que le syndicat traitait dans ces conditions comme mandataire, les conventions ne laissant apparaître aucun pouvoir à lui donné par les bénéficiaires, d'ailleurs indéterminés ». Mais contrairement au tribunal qui avait estimé que ces conventions avaient le caractère de stipulations pour autrui, la Cour juge : le syndicat n'ayant pas traité pour lui en même temps que les ouvriers considérés comme des tiers, « qu'il convient de voir dans le contrat litigieux un accord d'une nature spéciale, ayant pour objet de régler avec l'employeur, en dehors des engagements individuels des employés et dans un intérêt corporatif, les salaires et conditions du travail ;

Considérant que la conclusion d'un tel règlement, abstraction faite de la loi du 25 mars 1919, non applicable, par sa date au litige, rendu dans les attributions reconnues aux syndicats et pour l'exercice desquelles leur a été concédée la personnalité juridique... et confirme le jugement dont est appel. (1) » Accord d'une nature spéciale, ni mandat, ni stipulation pour autrui, la Jurisprudence fait de la convention collective un contrat innommé.

1. Cour d'appel de Paris, 25 fév. 1920. *Gazette des tribunaux*, 1920, II, p. 212.

D'ailleurs ces décisions n'expriment que des tendances, si les unes méconnaissent le rôle du groupement qu'elles ramènent à celui d'intermédiaire ou de mandataire, les autres, tout en reconnaissant son importance, ne lui donnent pas plus de pouvoir, c'est une individualité à côté d'autres individualités et la Jurisprudence dans son ensemble demeure fidèle aux principes individualistes qui sont la base du contrat dans nos codes. Aussi l'examen de ses principales manifestations nous fournit des indications plus que des solutions pour la détermination juridique des conventions collectives, qui impliquent le développement du droit collectif. L'œuvre de la doctrine est d'expliquer et de trouver la véritable ou la plus exacte conception qui concilie les nécessités économiques et le droit. « Le droit doit se plier aux nécessités pratiques, ce n'est pas aux réalités concrètes à se plier au droit (1). »

1. Nast, *Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail*. Thèse Paris, p. 151.

CHAPITRE III

RECHERCHES DE LA DOCTRINE SUR LA NATURE JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

§ I. — Explications traditionnelles (1)

L'étude des origines de la convention collective, des arrêts de jurisprudence qui la consacrent et l'accompagnent de sanction nous a montré comme principal agent de leur conclusion : le syndicat, le syndicat ouvrier contractant avec un ou plusieurs patrons, ou avec un syndicat patronal. Sans doute, à la suite de coalitions et de grèves, un groupement de fait peut se constituer et passer des conventions collectives. Pratiquement l'exécution et la surveillance des clauses qu'elles comportent exigent la présence et la continuité d'un organisme qu'on ne retrouve que dans le syndicat. Dès lors il est nécessaire d'établir la légitimité de son intervention et, par là, la nature juridique des conventions collectives. Sous l'empire des principes individualistes certains de notre droit, la Jurisprudence, puis la doctrine ont envisagé d'abord la convention collective comme un contrat, impliquant un acte volontaire de la part des

1. Bibliographie — Crépin, *La convention collective de travail, sa nature et son évolution historique*, p. 59 et suiv. Nast, *Les conventions relatives à l'organisation du travail*, p. 120 et suiv. Georgesco, *La nature juridique du contrat collectif de travail*, p. 74 et suiv.

contractants et produisant des obligations entre les deux syndicats d'une part et entre chaque membre des deux syndicats, considérés *ut singuli* — patron et ouvrier — d'autre part. Quant à ceux qui l'ont répudié ou vis-à-vis des non-syndiqués, le contrat collectif est *res inter alios acta*. Les droits des syndiqués sont respectés ; pour bénéficier du contrat collectif, on exige leur adhésion expresse ou tacite; pour échapper à la réglementation qu'il édicte, il suffit qu'ils démissionnent du syndicat. Enfin les syndicats, représentant des collectivités, en vertu de la théorie qui leur accorde la personnalité morale, ne sont pas traités autrement que des individus et contractent et exercent leurs droits en justice comme eux. On peut grouper ces différentes théories sous le titre de théories traditionnelles ou individualistes, par leur date de parution, leur base contractuelle, leur fondement, la personnalité morale du syndicat, personnalité fictive reconnue par la loi.

Théorie du Mandat. — Les individus, seuls, ayant liberté et volonté ont des droits, mais dans la vie courante, on constate que les groupements ou associations ont des droits, un patrimoine distinct de celui de leurs membres. L'Etat leur reconnaît une personnalité fictive qui devient titulaire de ces droits. Bien plus, des rapports juridiques pourront se développer entre la personne morale et les individus qui la composent. Le syndicat, signataire de la convention collective, personne morale, représente les individus qui le constituent et est distinct d'eux-mêmes. Par ordre de date, la première forme de représentation proposée et celle du mandat.

Le fait d'entrer dans un syndicat entraînerait l'adhésion à tous actes de cet organisme, et procuration tacite de conclure des conventions collectives de travail au

profit de ses membres. Le mandat tacite, dont l'origine se trouve dans notre ancien droit, est admis aujourd'hui. Mais comment reconnaître chez les opposants au contrat collectif, mandat tacite donné au syndicat, opposants qui peuvent néanmoins se réclamer du bénéfice de l'accord ? Pour les futurs adhérents du syndicat, qui jouiront également des prérogatives de la convention, il ne saurait être question de mandat de signer, leur adhésion emporte ratification, l'idée de mandat conventionnel est insuffisante.

Serait-ce en vertu d'un mandat légal tiré de la loi de 1884, lui attribuant la personnalité morale et le droit de représenter ses adhérents, que le syndicat pourrait passer des contrats collectifs ? Dans ce cas le mandant ne saurait y déroger, or rien dans l'état actuel n'oblige les ouvriers à passer par l'intermédiaire du syndicat pour la fixation des conditions du travail. L'opinion contraire aboutirait à faire du syndicat le représentant obligatoire des salariés, dans l'hypothèse d'ouvriers traitant avec un patron, au syndicalisme obligatoire. Ce qui n'est pas le cas selon la loi de 1884 et en l'espèce toutes autres associations étant susceptibles de passer des conventions collectives.

Cette théorie expliquerait-elle comment les syndiqués sont investis des droits et obligations résultant du contrat ? La plus grave critique qu'on puisse lui adresser c'est que, la convention passée, le syndicat-mandataire s'efface derrière la personnalité de ses mandants. Il ne peut en assurer l'application, ester en justice pour la défendre. Les ouvriers seuls ont ce droit, mais leur isolement et leur faiblesse en rendent l'exercice singulièrement aléatoire. C'est pourtant ainsi qu'en a jugé d'abord la jurisprudence, la Cour de Dijon et la Cour de cassation dans l'affaire de Chauffailles. Les nécessités écono-

miques ont amené cette dernière à changer de système et à admettre l'intervention syndicale en considérant la détermination collective des conditions du travail comme rentrant dans la défense des intérêts professionnels, qui incombe au syndicat en vertu de la loi, comme elle l'avait admis en matière délictuelle en réparation du préjudice collectif porté à la profession. Le syndicat ne peut pas davantage être considéré comme mandataire des syndiqués, la recevabilité de son action dans l'un et l'autre cas résulte de son rôle de représentant des intérêts généraux de la profession. S'il ne peut être considéré comme mandataire légal de ses membres, peut-on le considérer comme le représentant de la profession dans une région déterminée et cumulant les actions collective et individuelle ? Sa situation actuelle ne le permet pas, il n'a ni le nombre ni la force nécessaires et dans son sein même renferme trop de conceptions sociales ou économiques divergentes.

Gestion d'affaires. — En présence des difficultés présentées par la notion de mandat conventionnel, tacite ou légal, on a cherché à se rattacher à la théorie voisine de la gestion d'affaires. Elle exclut toute idée de procuration préalable, le syndicat conclut spontanément la convention collective, dans l'intérêt de ses membres et de sa propre initiative. Les syndiqués en bénéficient par leur présence au syndicat, les non-syndiqués par leur adhésion au syndicat, qui emporte ratification de la convention. Dans l'un et l'autre cas leur démission du syndicat les met en dehors des dispositions du contrat collectif.

Malheureusement cette théorie n'explique pas plus que celle du mandat le rôle du syndicat. La gestion d'affaires ratifiée par l'acceptation des syndiqués, ne se

distingue pas d'un mandat. Le syndicat disparaît derrière ses membres, seuls bénéficiaires en définitive du contrat. N'étant pas partie à l'acte, il ne peut s'en prévaloir en justice. Mandat et gestion d'affaires sont d'autre part incompatibles avec l'incertitude résultant quant aux personnes engagées, d'une convention conclue après grève, par un groupement sans personnalité, comité de grève ou même par un syndicat.

Théorie de la stipulation pour autrui. — La théorie de la stipulation pour autrui plus large et plus souple que les précédentes, proposée par M. B. Raynaud (1), semblait devoir éviter ces critiques et donner au syndicat la place à laquelle il a droit. Sans doute « on ne peut, en général, s'engager ni stipuler en son propre nom que pour soi-même » (article 1119 C. civ.) mais « on peut stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même, ou d'une donation que l'on fait à un autre » (article 1121 C. civ.). La stipulation pour autrui doit donc avoir un caractère accessoire, en pratique par l'insertion d'une clause pénale, le tiers pouvant être personne indéterminée ou même future, on arrive à la valider dans tous les cas. La convention collective de travail mettant en présence les trois sujets de droit qu'elle exige pour sa réalisatiou semble parfaitement rentrer dans son cadre. Prenons, suivant l'exemple de M. Raynaud, un syndicat ouvrier traitant avec un patron. Le syndicat joue le rôle de stipulant, le promettant est le patron, les tiers seront les ouvriers actuels

1. Planiol, *Traité élém. Droit civil*, t. II, 7e éd., p. 403 et suiv. Raynaud, *le Contrat collectif de travail*, p. 277 à 287 De Visscher, *le Contrat collectif de travail.* Théories juridiques et projets législatif. Gand, 1911, p. 84 à 88.

ou à venir faisant partie du syndicat et qui bénéficieront de la convention.

Entre le syndicat stipulant et les tiers pas de rapport de droit obligatoire, la volonté des syndiqués de s'obliger par l'entremise du syndicat. Entre les tiers et le promettant la convention est valable pourvu que les bénéficiaires soient connus au moment de sa mise en exécution et la Doctrine admet leur intervention en justice contre le patron en leur qualité de tiers. Enfin le syndicat a une action en exécution contre le patron promettant car il est intéressé à la réalisation de la convention. Sans doute le syndicat n'a pas fait de stipulation pour lui-même, mais la majorité des auteurs et la Jurisprudence ont estimé que l'intérêt moral suffirait à justifier son action. Enfin le syndicat promet de faire tous ses efforts pour l'exécution des conditions de la convention par ses membres. Promesse indispensable pour valider la stipulation pour autrui, promesse de plus en plus répandue et qui entraîne la responsabilité du syndicat au cas de son exécution.

Le fondement de cette promesse du syndicat a été très discuté, on a voulu y voir l'analogue d'une clause pénale sous-entendue et qui validerait la stipulation. Un auteur a tenté de rapprocher le contrat collectif des contrats d'utilité publique, passés par une ville au profit de ses habitants. Pour M. Labbé, la ville, personne morale, joue le rôle de stipulant, la société concessionnaire d'un service public, celui de promettant, les tiers sont les habitants. « Les stipulations faites en leur faveur étaient la condition de stipulations et de promesses faites par la ville ». M. Sainctelette l'a contesté (1). On ne peut pas voir non plus de stipulations

1. Voyez : Georgesco, p. 88 et 89.

pour autrui dans les cahiers des charges dressés par l'administration en vertu des décrets Millerand du 10 août 1899, il y a là « plutôt réglementation obligatoire des conditions de fonctionnement de l'entreprise » (1).

La ratification du tiers, indispensable pour qu'il jouisse des dispositions de la stipulation pour autrui, ne se rencontre dans la convention collective de travail qu'au moment de la passation des contrats individuels. Le promettant, le patron y intervient de nouveau, qui peut l'obliger à passer des contrats individuels ? Comment expliquer le droit du bénéficiaire du jour de la stipulation, de la signature du contrat collectif, si son exécution est soumise à la volonté du patron promettant ? D'ailleurs les tiers sont eux-mêmes libres d'accepter ou de refuser le bénéfice de l'accord. Si l'on envisage les obligations des syndiqués et que l'on admette que le syndicat peut les obliger à ratifier la convention, cela revient à supprimer leur liberté. Il faut admettre « un mandat légal, donné au syndicat par la loi, pour promettre le fait d'autrui (observation des clauses du contrat) » (2). Le fondement de ces actions individuelles, nées du contrat collectif, étant l'engagement du syndicat que ses membres exécuteront l'accord paraît bien être une promesse pour autrui et non une stipulation. Dans l'hypothèse de deux collectivités, syndicat patronal et syndicat ouvrier, la difficulté est double car il y aura deux sortes d'actions individuelles. Du côté patronal en outre on ne peut parler de stipulation pour autrui, le syndicat promet seulement que chacun de ses membres exécutera les conditions fixées par l'accord.

1. Brethe, p. 37.
2. Raynaud, *le Contrat collectif de travail*, p. 286, note.

Finalement la convention collective ne comporte pas seulement une stipulation pour autrui, mais encore une promesse pour autrui. Quel que soit son fondement, qu'on considère cette promesse comme une clause de porte-fort ou comme garantie par une clause pénale « la responsabilité du syndicat ne peut résulter que d'une stipulation expresse » (1). Le syndicat sera responsable de l'exécution de sa promesse, si ses adhérents ne ratifient pas, par leur acceptation, son action, il sera tenu de dommages-intérêts. Le syndicat à son tour devrait avoir une action contre ses membres, quelle justification juridique pourrait-on lui trouver ? Quel serait son fondement ?

La théorie de la stipulation pour autrui aboutit à faire considréer comme tiers les membres mêmes du syndicat et sous lesquels il n'existerait pas. En admettant même que les opposants à la convention, au sein du syndicat, sont des tiers, les membres de la majorité, qui en sont les auteurs, ne sauraient avoir ce caractère. C'est là la critique la plus décisive, « faite pour les relations entre individus, la stipulation pour autrui ne convient nullement au droit des collectivités telles que les syndicats » (2). Mais elle a eu le mérite de faire ressortir le rôle du syndicat qui est d'être partie à l'acte.

§ 2. Thèse de M. Nast (3)

Les difficultés rencontrées pour justifier, en droit, toutes les modalités de la convention collectives de

1. Georgesco, p. 94.
2. Brethe, p. 38.
3. Nast, *Des conventions relatives à l'organisation du travail.* Thèse, Paris, 1907. *Revue critique de législation et de Jurisprudence*, 1908, p. 536 à 557.

travail, par la théorie de la personnalité morale fictive, ont amené certains auteurs à essayer d'autres systèmes. Considérant qu'au fond la personne morale n'existe pas et que seuls les individus agissent, possèdent collectivement, M. Nast identifie la personnalité morale du syndicat avec les syndiqués.

Le droit des associations explique les conventions collectives de travail, conventions innommées. De même que les associés sont les véritables acheteurs ou emprunteurs quand la société achète ou emprunte, les syndiqués sont parties à la convention collective. Les membres à venir y seront soumis par leur adhésion au moment de leur entrée dans le groupe. Le contrat collectif se différencie de la convention conclue par un groupe sans personnalité (comité de grève), convention qui n'est pour M. Nast qu'une juxtaposition de contrats individuels, grâce au lien d'association. Enfin le contrat d'association est le fondement du droit d'agir du syndicat, de lui découlent les obligations des syndiqués entre eux et envers le syndicat, l'action syndicale.

On ne peut assimiler société et association ou syndicat, l'idée de propriété collective n'y joue pas le même rôle ; le syndicat est organisé dans le sens unitaire, ce ne sont pas les individus qui passent des conventions collectives, c'est le bureau du syndicat qui négocie et fait ratifier ensuite ses actes par les syndiqués. De plus, le syndicat ne devrait avoir ni droits ni obligations : la collectivité n'est que l'addition des individus. La convention collective n'engendrerait que des rapports individuels. Le contrat d'association tel que l'envisage M. Nast, qui en fait dériver les rapports entre syndiqués, n'est pas adéquat à la vie ni même à la constitution de l'association, et la soumission aux statuts, qu'on exige des nouveaux adhérents, n'a rien d'un contrat avec

leurs co-associés. M. Nast est d'autre part amené à distinguer syndicat et syndiqués à propos de certaines clauses des conventions collectives : engagement de fournir de la main-d'œuvre, engagement patronal de constituer une caisse de retraite... En l'absence de syndicat, comment expliquer l'action syndicale ? Il n'y a que des individus, il ne doit y avoir que des actions individuelles.

Les idées de M. Nast ont été reprises par M. Crépin, qui voit également dans la convention collective un contrat innommé (1). Elles ne sont pas davantage acceptables, le lieu d'association, le pacte social syndical ne peut expliquer le mécanisme de la convention collective.

§ III. — De la théorie contractuelle au règlement

Les deux premières tentatives d'explication de la convention collective de travail par la théorie de la personnalité morale admise sous la forme de la fiction ou niée et confondue avec les individus qui forment l'association, ont échoué. Peut-on considérer la personne morale comme une réalité juridique, le syndicat comme sujet de droit. Il possède l'organisation voulue, l'intérêt reconnu par la loi, une volonté collective se dégage de la fusion des volontés individuelles en vue d'atteindre à la réalisation de l'intérêt général. M. Saleilles (2) qui a soutenu ce système voit même un embryon de personnalité dans la collectivité qui passe spontanément un contrat collectif au moment d'une grève. M. de

1. Crépin, *La convention collective de travail, etc.* Thèse, Paris, 1919.

2. Saleilles. *De la personnalité juridique*, p. 517 à 665. De Visscher, ouvrage cité.

Visscher a repris et développé cette thèse. L'assemblée générale du syndicat est l'organe qui exprime la volonté collective, les membres de la minorité seront tenus comme s'étant engagés par avance à accepter les décisions quelles qu'elles soient prises par le syndicat conformément aux statuts.

Il paraît difficile de voir là une obligation contractuelle, la convention collective s'impose à la minorité comme une loi. D'ailleurs, si la théorie explique l'obligation et l'action collectives,comme la convention collective ne produit tous ses effets que par la passation des contrats de travail individuels sa ratification ne résulte que d'une déclaration de volonté des syndiqués où la personne morale du syndicat n'intervient pas. La théorie n'explique pas les obligations individuelles. En affirmant le droit pour l'assemblée générale d'engager le syndicat cette théorie marque un pas dans la voie de la reconnaissance de la réalité sociale et juridique des groupements, elle sort déjà de la théorie purement contractuelle.

M. Rouast, partant de la même idée de réalité des personnes juridiques, rejette la théorie de la personnalité morale (1). Pour lui la personne morale est une individualité et ne peut passer que des contrats individuels. Sans doute une personne morale peut passer un contrat collectif, le syndicat passant une convention collective de travail. Mais elle sort alors de ses attributions, en réalité ce sont les individus qui agissent, se servant seulement des organes de la personne morale, bureau, administrateurs. M. Rouast n'envisage que la collectivité d'individus organisée, issue de circonstances

1. Rouast. *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations,* thèse Lyon, 1909.

économiques très graves où un droit collectif supérieur s'impose aux individus. De même que le concordat est la solution de la crise constituée par la faillite, dans le contrat collectif est la solution de la grève. Les individus sont réunis en collectivité sous la pression de la nécessité, et le contrat collectif s'imposera à tous comme le concordat aux créanciers du failli. La majorité impose sa volonté grâce à « l'autorité » du syndicat qui lui donne le droit de contrainte sur ses membres et entraîne sa responsabilité à l'égard de la contre-partie au contrat. Les obligations découlant de la convention collective résultent donc tantôt du droit commun, pour les membres de la majorité, tantôt d'un droit collectif supérieur. La notion de contrat que M. Rouast a maintenu à la base de la convention collective n'est vraie que pour la majorité contractante. De plus au point de vue pratique nous ne savons quels seront les individus tenus d'observer la convention collective, M. Rouast n'a pas précisé le sens qu'il attribue ni les limites qu'il assigne à la collectivité dont il parle, en maintenant le syndicat comme représentant de la collectivité, comme « pouvoir exécutif » de celle-ci, s'il justifie l'action du syndicat, il introduit une notion de collectivité et de droit collectif nouvelle dans notre législation. Sa théorie contractuelle apporte un élément nouveau, l'élément d'autorité qui va gagner du terrain et aboutir à la théorie réglementaire, anti-contractuelle de la convention collective de travail.

§ IV. — Théories réglementaires

De l'idée de contrat les auteurs, dont nous allons examiner les théories, se sont peu à peu élevés à l'idée

de loi. La réglementation du travail pour produire ses effets bienfaisants, aboutir à la limitation de la concurrence, doit s'appliquer à toute la profession, dans une certaine région. La convention collective de travail doit régir les conditions de travail de ses signataires et des non-syndiqués. Le syndicat jouera le rôle de législateur de la profession, et pour que ces décisions soient indiscutables, le syndicat sera obligatoire. M. Pirou qui préconise cette thèse, maintient la notion de contrat à la base de la convention collective (1), mais il faut entendre par là qu'il voit à l'origine de sa formation un accord de volontés entre deux syndicats. C'est en vertu de la loi que seront établis les rapports entre le syndicat et ses membres. L'idée de mandat légal, sous le régime du syndicat obligatoire, expliquerait les effets individuels, à l'égard des syndiqués, de la convention collective. Seulement on peut faire remarquer que le contrat maintenu par M. Pirou n'est plus conforme à la conception ordinaire de contrat, on ne peut pas dire qu'il y ait accord de volontés entre patron et syndiqué, tenus de se conformer aux règles établies par leur groupe respectif ; quant à la convention collective en elle-même, elle est plus le résultat d'une entente entre les deux syndicats, patronal et ouvrier qu'un véritable contrat et établit la loi de la profession en réglementant dans chaque syndicat l'activité individuelle. Et finalement la conception de M. Pirou partie de l'idée de contrat paraît bien plutôt anti-contractuelle.

M. Duguit a résolument abandonné l'idée de contrat, pour lui la convention collective est une loi (2). Elle a

1. Pirou (Gaëtan), *Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France*. Thèse Rennes, 1909, p. 326, 332 à 350.

2. Duguit, *Les transformations générales du droit privé depuis*

les caractères essentiels qu'il attribue à la loi, non pas de la loi au sens formel, élaborée par le Parlement, mais de la loi au sens matériel : elle est générale et impérative. Elle ne traite pas du particulier, elle s'impose, elle est permanente. La convention collective est une convention-loi, ses dispositions s'imposent aux syndiqués dans la passation des contrats individuels. Analogue à certains traités internationaux qui établissent une réglementation permanente et d'ordre général, comme par exemple les conventions postales, que chaque nation accepte et fait passer dans sa législation, la convention collective de travail prescrit des conditions déterminées de travail. La concession de service public peut à certains égards, en fournir également une idée, par la partie réglementaire de ses clauses qui font la loi de ce service en vertu de l'idée que le service public doit fonctionner dans l'intérêt public, les droits et les obligations de l'administration et du concessionnaire étant réglés d'autre part. Le contrat à la base de la concession ne change rien à ces clauses réglementaires par essence et l'idée de stipulation pour autrui est inutile pour les expliquer.

En résumé la convention collective, à la différence du contrat dont les effets sont restreints aux parties contractantes et temporaires, est une convention-loi ou un acte-règle. Elle est « la loi commune à deux ou plusieurs groupements, réglant d'une manière uniforme, objective et permanente, les relations entre membres des groupements en présence ». Mais cette loi professionnelle, établie par une convention entre deux grou-

le Code Napoléon, p. 115 à 186 *Manuel de Droit constitutionnel*, 3e éd., 1918, p. 89. *Traité de Droit constitutionnel*, 2e éd., p. 275 et suiv.

pements « ne s'appliquera dans toute sa généralité et toute sa force que le jour où les métiers seront juridiquement organisés » (1).

§ V. — Théorie de l'institution corporative de M. Hauriou

D'après M. Hauriou « la souveraineté du pouvoir, l'organisation constitutionnelle du pouvoir avec statut et l'autonomie juridique » constituent les bases de « l'organisation sociale objective qui a réalisé en elle l'état de droit le plus haut », de l'institution (2). Peut-on considérer le syndicat comme « institution », lui reconnaître un pouvoir objectif, disciplinaire, un statut, l'autonomie juridique ? Sans doute le syndicat a le droit d'imposer sa discipline à ses membres, son but et son organisation sont définis, mais cette théorie n'explique que les relations, les effets, les décisions prises à l'intérieur du groupe. Dans la convention collective s'ajoute un élément conventionnel, elle réglemente en effet les relations entre membres de deux groupements différents. Aussi s'il est vrai que la convention collective n'a pas le caractère contractuel, qu'elle s'impose comme une loi à chaque ouvrier dans son contrat d'embauchage, la théorie de l'institution, théorie réglementaire explique mieux la façon dont sont prises les décisions à l'intérieur du groupe, du syndicat que la nature de la convention elle-même.

Abstraction faite de la personnalité morale qu'elles ont écartées, les théories réglementaires ont étudié les collectivités en elles-mêmes. Elles ont affirmé le carac-

1. Brethe, ouvrage cité, p. 82 et 84.
2. Hauriou, *Principes de droit public.*

tère de règle pour la convention collective, déterminant objectivement les droits de la profession, produite par une convention, car il s'agit de régler les rapports, non d'un groupement, mais de deux collectivités. Abandonnant la notion de contrat, elles ont marqué la tendance de la convention collective à devenir la loi de la profession. Le législateur est maintenant intervenu dans le débat, par le vote de la loi du 25 mars 1919 il a établi pour la première fois une réglementation complète et précise, une véritable réglementation d'ensemble des conventions collectives de travail qui reçoivent droit de cité dans notre législation et qu'il convient maintenant d'étudier.

DEUXIÈME PARTIE

RÉGLEMENTATION LÉGALE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL LOI DU 25 MARS 1919

CHAPITRE PREMIER

ECONOMIE DES PREMIERS PROJETS

Du domaine économique la question débordait dans le domaine juridique, après la jurisprudence qui avait reconnu les conventions collectives, la doctrine qui discutait de leur nature juridique, convenait-il de légiférer sur cette nouvelle conception ? L'examen des législations étrangères ne fournissait pas d'appui décisif. Née en Angleterre la convention collective de travail n'y est pas plus qu'en Allemagne, en Italie ou en Russie, reconnue par la loi. Certaines législations s'en occupent à propos de la réglementation de l'arbitrage,

Bibliographie. — Groussier, Rapport sur le projet de loi de 1910 relatif aux conventions collectives de travail. Documents parlementaires. Chambre 1913. Annexe n° 2.334, p. 343 et suiv. reproduisant lesprincipales législations étrangères sur la matière les premiers projets et principales discussions à leurs sujet. — *Bulletin de la Société d'études législatives* 1907, p. 150 et suiv. p. 505 à 559 ; 1908 p. 32 à 45 etc... — *Publications de l'association nationale pour la protection des travailleurs. Revue internationale du travail*. Année 1921. Vol 2. p. 203 à 221, vol 3 p. 27 et suiv. Vol 5 p. 215 et suiv., p. 615 et suiv., vol 6 (Année 1922) p. 309 et suiv. p. 535 et suiv., p. 735 et suiv.

loi du 12 avril 1910, au Danemark, en Nouvelle Zélande (lois du 4 août 1908 et du 10 octobre 1908), en Australie (loi fédérale du 15 décembre 1904) en Australie du Sud (loi du 19 février 1902), dans les Nouvelles Galles du Sud (loi du 24 avril 1908). Aux Etats-Unis, loi de 1886, en Belgique, loi du 31 mars 1898, l'action syndicale est théoriquement reconnue. En Suisse, la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil, Code des obligations, aux Pays-Bas, la loi du 13 juillet 1907 envisagent les conventions collectives de façon spéciale. La loi du 16 janvier 1910, en Autriche prévoit la conclusion de contrats collectifs entre associations de patrons et d'ouvriers, en Espagne la loi du 3 mars 1904 à propos du repos du dimanche, enfin la loi du 7 décembre 1910, par son article 48, autorise, en Australie du Sud, certaines conventions collectives. Mais si de nombreuses législations sont muettes sur les conventions collectives, beaucoup renferment des dispositions sur la fixation des salaires, les réglements d'atelier, en Allemagne, en Suisse, en Belgique, en Angleterre, en Australie, à Genève.

Le gouvernement, suivant l'avis de M. Jay, et s'inspirant des travaux de la Société d'études législatives qui dès 1904 avait mis la question à l'étude. estima que le législateur ne pouvait se désintéresser de la solution des problèmes posés par les conventions collectives. Le 2 juillet 1906 il déposait un premier projet de loi, dit projet de loi Doumergue (1). D'ordre général ce projet posait les bases d'une réglementation nouvelle s'étendant à la formation du contrat de travail, aux conventions collectives, aux réglements d'atelier, aux effets, à la cessation et à la rupture du contrat de travail. Nous

1. Ch. des Dép., *doc. Parlem.* 9e législature, n° 158.

n'en retiendrons que ce qui concerne notre sujet. Dans le projet divisé en cinq titres et comprenant cinquante-six articles notre matière occupe le titre II, de l'article 12 à 21. L'exposé des motifs présentait la convention collective comme « une forme nouvelle de contrat qui n'a pas encore reçu de consécration légale, mais qui tend à se répandre de plus en plus. Elle ne constitue pas un contrat de travail, mais détermine les conditions générales auxquelles devront satisfaire les contrats de travail passés entre employeurs et employés, parties à la convention ». Les articles précisent sa nature : « préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

« Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

« Les employeurs peuvent s'engager à respecter la convention soit chez les seuls employeurs signataires ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée ». Les conventions devront être écrites et déposées au secrétariat au Conseil des prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix, à peine de nullité. La durée de leur validité ne pourra en principe être supérieure à cinq ans, mais avec faculté de renouvellement. A défaut de détermination de durée les conventions collectives seront considérées comme conclues

pour un an. Les futurs adhérents des groupements ou à la convention seront soumis à ses dispositions comme les membres actuels des groupements parties. Les clauses par lesquelles employeurs ou employés, liés par elles, y contreviendraient, sont nulles. De plus les clauses de la convention s'appliquent, sauf stipulation contraire, quand l'une des parties au contrat de travail n'est pas liée par elle. Si la partie liée ne s'y conformait pas, elle serait passible de dommages-intérêts même vis-à-vis des non-adhérents,

Le projet de loi va plus loin encore. Si une convention collective existe pour une profession dans une région elle est présumée régir tous les contrats de travail de la profession, sauf preuve contraire. Enfin les syndicats peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en leur nom, comme au nom de leurs membres avec leur consentement et ceux-ci conservent le droit d'agir contre les personnes ou les groupements qui ont violé les obligations dont ils étaient tenus en vertu de la convention collective.

La commission du travail examina le projet et nomma un rapporteur, M. Chambon. Celui-ci, « pour courir au plus pressé » crut devoir simplifier le texte primitif. Dans son rapport de sept articles, destinés à compléter le Code civil, l'article 6 seul est relatif aux conventions collectives, il devait s'incorporer à l'article 1781 : « préalablement à la formation du contrat individuel de travail et dans le but de déterminer certaines conditions auxquelles il devra satisfaire, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un employeur ou un syndicat ou groupement d'employeurs et un syndicat ou groupement d'employés ou entre leurs représentants respectifs ».

La commission s'était seulement proposée de consa-

crer l'existence du contrat collectif, laissant à l'évolution économique le soin de parfaire son œuvre, de préciser sa conception. Le rapporteur, M. Chambon concevait le contrat collectif comme l'analogue dans une certaine mesure des contrats passés par l'Administration en vertu des décrets de 1899 et traitant des conditions du travail des ouvriers dans les cahiers des charges. Mais si d'après lui ces clauses en faveur des ouvriers constituent des stipulations pour autrui, la nature juridique des conventions collectives est toute différente. « Elles ne sont en effet ni des stipulations pour autrui, ni un mandat, ni une gestion d'affaires, elles constituent un contrat nouveau correspondant à des besoins nouveaux et c'est le développement de l'idée d'association qui a provoqué cette forme nouvelle de contrat ». Le projet de loi en facilitant la tâche du juge en vue de leur faire produire les effets que les parties avaient entendu leur donner avait également pour but d'en développer l'usage en dehors de la phase violente, grève ou lock-out, d'où elles sont sorties presque uniquement jusque là. Mais la fin de la législature arriva avant qu'il eût pu venir en discussion.

Le travail d'élaboration de la loi se poursuivit dans les sociétés d'études. La Société d'études législatives en poursuivait l'examen et la préparation, M. Colson, ingénieur en chef des Ponts et Chaussées, conseiller d'état avait été chargé de rapporter la question qui vint en discussion devant l'assemblée en 1907 et en 1908. L'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs chargeait deux rapporteurs d'examiner les projets de loi déposés, M. Perreau, professeur à la Faculté de droit de Paris et M. Fagnot, enquêteur au Ministère du Travail (1). Le premier devait

1. *Publications de l'Association nationale française pour la*

étudier le problème juridique, le deuxième, les répercussions sociales. L'Association consacra à la discussion de ces rapports ses séances du 18 février, 9 mars et 27 avril 1907.

M. Perreau repoussait également la théorie du mandat et celle de la stipulation pour autrui. Sur la sanction à donner au contrat collectif il montre la Jurisprudence incertaine (arrêt de 1893. Affaire de Chauffailles), mais constate sa tendance à reconnaître l'action syndicale et conclut à l'intervention du législateur. Pour M. Fagnot, le contrat individuel de travail n'est pas un contrat, « la convention collective doit être et sera le contrat de travail de demain ». L'Association s'associa à ces considérations et émit l'opinion : « Que les conventions collectives sont, dans la majorité des cas, seules propres à garantir la plus grande égalité possible entre les deux parties contractantes et, par suite, à donner socialement et dans la réalité, au contrat de travail, le caractère bilatéral qui lui est reconnu juridiquement ; Qu'elles peuvent contribuer à moraliser la concurrence entre employeurs, et à limiter ses répercussions sur les conditions du travail au moins dans l'intérieur de chaque profession, par localité ou par région ; Qu'elles sont capables, dans toute la mesure du possible, d'assurer ou de rétablir les relations normales entre employeurs ou employés. » L'association concluait en approuvant le projet de loi déposé.

Elle consacra une nouvelle discussion à l'étude d'un second rapport de M. Perreau sur le projet émis par la commission du travail. M. Perreau, constatant qu'il ne

protection légale des travailleurs. 4e série. *Le contrat de travail, examen du projet de loi du gouvernement sur le contrat individuel et la convention collective.* Rapports de M. Perreau et Fagnot ; compte rendu des discussions, vœux adoptés. Paris, Alcan, 1917.

fait que reconnaître la légalité des conventions collectives sans préciser les conditions de leur conclusion, ni leurs effets, regrettait que le nouveau texte paraisse supprimer l'obligation d'un mandat spécial, pour que les représentants d'une collectivité puissent engager ses membres par une convention collective, mais il se rallia, et l'association avec lui, au texte de la Commission, rapporté par M. Chambon.

A la Société d'Etudes Législatives, la question du contrat de travail avait été posée dès 1904 sous l'inspiration de M. Saleilles. Le Conseil de direction, le 7 mars, nommait une Commission. Un premier projet sur les conventions collectives fut proposé par une sous-commission composée de MM. Jay, Souchon, Saleilles et Raynaud, mais le rapport présenté par M. Colson ne vint en discussion que dans les premiers mois de 1907.

Ce rapport, laissant de côté l'utilité, les avantages ou les dangers des conventions collectives, s'attache à définir leur nature juridique. Des considérations générales qu'il exprime, il faut retenir ce passage, « qu'elle soit purement négative ou qu'elle prenne un aspect positif, la convention collective reste une manière de régler les conditions auxquelles les contrats de travail pourront être conclus et ne devient jamais un contrat de travail. C'est une sorte de règlement contractuel, dont la violation entraîne des pénalités civiles, en cas d'infraction par ceux qui s'y sont volontairement soumis, mais qui ne les astreint directement à aucune sanction, à aucune prestation, tant qu'ils ne se seront pas placés, par un acte individuel, dans l'une des situations d'employeur ou d'employé auxquelles ce règlement est applicable. »

Deuxième trait caractéristique: les conventions collectives comportent un engagement du groupe qui les a

conclues, si ce groupe est investé d'une personnalité lui permettant de contracter des obligations collectives distinctes des obligations incombant à ses membres *ut singuli* et un engagement individuel de chaque membre du groupe. Ce dernier de beaucoup le plus important, ce sont les membre du groupe qui, agissant individuellement, passeront, en effet, plus tard, les contrats de travail qui devront être conformes aux conditions de la convention collective. Mais « il faut bien remarquer que l'obligation individuelle, née de la convention collective pour chacun des adhérents, le lie, non seulement envers les membres du groupe avec lequel a traité celui dont il fait partie, mais encore envers les membres de son propre groupe ». Et le rapport nous en donne la raison : « quand il s'agit d'une convention collective concernant les conditions de travail, chaque participant a un intérêt direct et personnel à ce qu'aucune infraction ne soit commise par ses co-associés, fut-elle admise et tolérée par l'autre partie. »

La Société d'Études Législatives discuta ce rapport dans ses séances du 28 novembre, 19 décembre 1907 et 23 janvier 1908. Les points principaux qui retinrent l'attention de l'assemblée furent la définition du groupement et la question de savoir qui est tenu par la convention collective ; elle adopta le rapport de M. Colson.

Les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement pourront passer des conventions collectives avec un employeur ou un syndicat d'employeurs. « L'engagement de chaque adhérent comporte l'obligation d'observer les conditions de travail déterminées par la convention collective dans tous les contrats individuels qu'il passerait même avec des personnes étrangères à cette convention pour le genre de travail qui en fait l'objet, à moins qu'il ne soit formellement stipulé

que les conditions convenues sont obligatoires pour les adhérents, soit seulement dans leurs rapports entre eux, soit dans leurs rapports entre eux et avec les tiers seulement dans une région déterminée. »

La convention doit être écrite, déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la justice de Paix du bien où elle a été passée. Tout intéressé peut en obtenir gratuitement communication.

Elle peut être conclue pour une durée indéterminée et dans ce cas cesser par la volonté d'un des groupements contractants après un préavis d'un mois, délai obligatoire. Si elle est à durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans, mais elle est alors renouvelable par tacite reconduction comme convention à durée indéterminée.

Sont liés par la convention: *les employeurs et employés* qui ont individuellement donné par écrit mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom: *les membres du syndicat ou groupement partie à la convention*, qui ne démissionnent pas dans un délai de quatorze jours à dater du dépôt de la convention, délai réduit à trois jours quand mandat spécial a été donné aux négociateurs au nom de la collectivité, par une délibération du syndicat ou du groupement ; *ceux qui adhèrent, postérieurement au dépôt, au syndicat* ou groupement participant à la convention collective.

Tout participant peut se retirer d'une convention à durée indéterminée après notification, un mois à l'avance, de sa renonciation au secrétariat ou greffe de dépôt et en se retirant du syndicat qui resterait partie. Tout participant peut dans le cas de prorogation de la convention pour une durée déterminée par tacite reconduction, se retirer dans la huitaine qui suit la prorogation, dans les mêmes formes.

Le texte frappe de nullité toute convention de renonciation à la faculté de répudier soit une convention collective, soit un mandat donné collectivement ou par laquelle employeur ou employé renoncerait pour plus de cinq ans à se dégager d'une convention en cours.

Lorsqu'un contrat de travail intervient entre employeur et employé soumis à la réglementation de la convention collective, les règles qu'elle établit s'imposent aux rapports nés de ce contrat de travail, nonobstant toute stipulation contraire. Syndicats d'employeurs ou d'ouvriers doivent ne rien faire de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention collective, ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure qu'elle détermine. Syndicats ou individus liés, en cas de violation, sont passibles de dommages-intérêts que peuvent leur réclamer syndicats ou individus « membres de la collectivité avec laquelle a traité celle dont ils font partie », et syndicats ou individus, « membres de la collectivité dont ils font partie ».

Enfin l'action syndicale est reconnue: « Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celni-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Le syndicat peut également intervenir dans toute instance engagée par un de ses membres pour obtenir la réparation du préjudice à lui causé par une violation de la convention, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous les autres. »

Les clauses par lesquelles les parties remettent à des

arbitres « le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention » sont prévues et autorisées. Le rapport fournit donc les bases d'une législation très complète sur la matière; le législateur y puisera bientôt les éléments d'une nouvelle intervention législative. Juristes et législateurs sont d'accord; qu'elle est l'opinion, quels sont les points de vue des principaux intéressés, patrons et ouvriers ?

Les Chambres de commerce nous renseignent sur l'état d'esprit des patrons. Dès le dépôt du premier projet de loi par M. Doumergue, elles en critiquent les détails et en repoussent le principe. Saint Quentin, Paris, Marseille, Nantes, Montauban, Roanne, Valenciennes sont à peu près du même avis et rejettent le contrat collectif. Nous résumons leurs critiques, par l'avis qu'émet sur l'ensemble du projet la chambre de commerce de Vienne. Il lui paraît « inacceptable à cause de l'inégalité et de l'injustice criante qu'il crée en beaucoup d'endroits, au détriment des employeurs, à cause des motifs de division et de conflit qu'il sème dans toute l'organisation économique, à cause enfin des atteintes qu'il porte à la liberté individuelle des contractants, sur la ruine de laquelle, il édifierait un droit nouveau et absolument arbitraire pour des collectivités irresponsables ». Sur la modification proposée par M. Chambon et la Commission du Travail au code civil, en faveur du principe des conventions collectives, M. David-Mennet, dans un deuxième rapport à la chambre de Commerce de Paris, — le premier repoussait le projet primitif — déclare qu'il n'y a rien à objecter sur cette modification. Les conventions collectives ont, d'après lui, « un caractère légal et se sont plusieurs fois produites dans les différents du travail. Elles ne sauraient toutefois devenir habituelles que quand les collectivités ouvrières pour-

ront offrir des garanties pour l'exécution de leurs conventions. »

La Fédération des industriels et commerçants est aussi opposée à cette nouvelle façon de contracter. M de Ribes-Christofle, ingénieur, vice-président de la Fédération, chargé par elle d'étudier la question du point de vue économique, constate, au congrès de 1907, le contrat collectif possible en principe, « mais le contrat collectif qui proclamerait des règles générales auxquelles tous doivent s'astreindre... jamais quoiqu'il arrive. » (1) Cependant, à ce même congrès, M. Beauregard, professeur à la Faculté de droit de Paris, qui s'était associé à quelques unes de ces critiques, avait fait remarquer que « c'est la force des choses qui oblige à reconnaître la validité d'un pareil contrat ». De plus « il ne se produit que si les patrons y consentent ». Les conventions collectives existent en fait, « si les syndicats ne vous donnent pas des garanties suffisantes, exigez en, dit-il, aux patrons, la loi n'a pas à vous en fournir. » La loi constate seulement qu'il y a « des patrons et des ouvriers qui, par groupement, s'entendent pour faire certains contrats. »

Mais si les organisations patronales, dans leur ensemble, sont opposées aux projets de loi, il faut signaler quelques exceptions. Le rapport présenté par M. Gavelle, industriel, au Comité républicain du commerce, de l'industrie et de l'agriculture, est au contraire favorable aux conventions collectives. Les critiques, qu'on leur a adressées, ne procèdent, pour lui que « d'un esprit d'hostilité systématique contre toute

1. Voir F. de Ribes-Christofle. *Le contrat de travail, examen critique du projet de loi Doumergue*, Paris, Fédération des industriels et commerçants français, 1907.

intervention législative en faveur des travailleurs ». De la part des patrons « elles sont l'expression de la défiance que leur inspire tout changement dans leurs habitudes, qui leur paraît une menace pour leurs intérêts ».

Malgré ces exceptions la masse des patrons reste hostile et le nouveau projet de loi, déposé par M. Viviani (1) qui aboutira au vote de la loi par la Chambre, ne sera tout d'abord pas mieux accueilli (2).

Les ouvriers ne se sont pas au début montrés plus favorables à l'intervention du législateur. Au Congrès d'Amiens, d'octobre 1906, M. Merrheim, des métallurgistes, repousse le projet gouvernemental sur le contrat collectif Il estime qu'il aboutirait à « l'étranglement complet du syndicalisme, des grèves, de toute l'action fédérale et confédérale ». Il conclut : « des lois ! On nous en fera autant qu'on exigera qu'on nous en fasse ; mais si toutes sont basées sur le « Droit romain » elles n'auront aucun effet ; elles n'existeront pas, parce que nous tournerons dans le cercle vicieux qu'est le code. » Et l'ordre du jour adopté par le Congrès, selon ses vues, porte que le droit nouveau... vers lequel tendent tous les efforts des syndicats, Bourses du travail, fédérations et C. G. T., ne peut sortir que des luttes ouvrières sur le terrain économique.

Au Congrès de Toulouse, en octobre 1910, la question est reprise. M. Renard, des textiles, défend l'idée de contrat collectif : « Je considère, dit-il, la forme de contrat de travail d'aujourd'hui, comme la monarchie absolue dans l'usine et le contrat collectif comme le

1. Projet Viviani. Ch. des Dép., Doc. Parlem., 10e législature, n° 198, p. 657.

2. Lille, Rouen.

régime constitutionnel introduit dans l'usine, c'est-à-dire que les ouvriers arrivent à discuter les conditions du travail et des salaires avec les patrons. » Un autre membre du Congrès, M. Gogumus, des employés, au cours de la discussion, reconnaît l'existence du contrat collectif, « partout où des organisations syndicales assez puissantes ont pu l'imposer au patronat ». Mais il se demande « pourquoi ce projet de loi qui veut établir légalement le contrat collectif ». La résolution adoptée par le Congrès, après une longue discussion, reprend ces arguments et « repousse le projet de contrat légal ».

Ce qui effrayait les patrons c'était le principe, « c'est la convention elle-même, que la loi n'a cependant pas pour but de créer, puisqu'elle existe, puisque depuis vingt ans il s'en conclut et que leur nombre s'accroît sans cesse ». Quant à l'intervention législative critiquée par les ouvriers, elle ne s'explique pas non plus par la nécessité de consacrer les conventions collectives, leur légalité n'est plus contestable. Le législateur ne veut pas diminuer la liberté des contractants, avant la conclusion, mais sanctionner les obligations découlant de l'accord une fois conclu par les parties. Il constate l'existence des conventions collectives, mais « l'absence de législation sur la matière et l'inexpérience juridique des parties laissent souvent planer la plus grande incertitude sur la portée de ces accords, sur l'étendue des obligations qui en résultent, sur les personnes liées par les obligations et sur les actions dont elles sont susceptibles ». Son rôle « en cette matière, comme en tout autre » est « non pas d'inventer le droit, mais de le définir, en dégageant la portée juridique des actes engendrés par la pratique, de manière à éclairer les parties sur certaines conséquences de ces actes, que trop souvent elles n'aperçoivent pas, et à guider les

juges, lorsqu'ils ont à suppléer à l'incertitude des stipulations dont le sens et la portée sont débattus devant eux ».

Nulle considération, mieux que celles-ci, ne pouvait légitimer la prise en considération de la question par le législateur. Le gouvernement reprenait en un projet de loi spécial la question des conventions collectives de travail, au début de la nouvelle législature, en 1910, dit projet Viviani. Examiné par la Commission du travail qui chargeait M. Groussier du rapport, ce projet devait aboutir à la loi du 25 mars 1919. En fait, M. Groussier, après une étude extrêmement approfondie de la question, tant en France qu'à l'étranger, au point de vue juridique, économique et social, qui constitue une véritable œuvre de documentation, déposait son rapport à la Chambre, le 5 décembre 1912 (1). Distribué le 25 juillet 1913 il fut adopté sans grand débat, après quelques observations de M. Beauregard, député libéral, qui accepta le principe des conventions collectives à condition qu'elles ne soient pas obligatoires (2).

Le Sénat ne reprit la question que cinq ans plus tard, le 8 août 1918. M. Strauss, rapporteur, présenta d'abord un contre-projet qu'il retira, et le projet voté par la Chambre fut adopté par le Sénat presque sans discussion le 27 février, puis le 4 mars 1919 (3), enfin entièrement le 20 mars 1919. Ayant acquis force de loi, le 25 mars 1919, on en incorpora les articles au Code du travail et de la prévoyance sociale, chapitre IV du titre II du livre premier, articles 31, 31 a à 31 x et 32 du Code

1. Déjà cité, p. 47.

2. *J. off.* Débats Parlem. Chambre, 1913, p. 3070 à 3072, p. 3087 à 3090.

3. *J. off.*, 28 fév. 1919, Débats Parlem.' Sénat, p. 210 et suiv., 5 mars 1919, Sénat, p. 219 et suiv

du travail. C'est eux qu'il convient d'expliquer en les rapprochant de leur origine, du texte établi par la société d'études législatives, du projet de loi déposé par M. Viviani et modifié par la commission du travail de la Chambre sous l'inspiration de M. Groussier, et finalement adopté par le législateur.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les conditions d'élaboration de la loi du 25 mars 1919 nous montrent le rôle important joué par les juristes dans sa préparation, c'est avant tout œuvre pratique qu'a voulue consacrer le législateur. La loi débute par la définition des conventions collectives, désormais aucune équivoque possible quant à leur appellation même, le mot trop peu précis de contrat collectif est rejeté, elles sont nettement différenciées des contrats d'équipe ou des contrats individuels de travail. « Art. 31 — La convention collective est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention ».

La loi conserve le terme de contrat pour définir la

convention collective, en fait, c'est une convention conclue entre groupements professionnels, et le groupement n'est indispensable que du côté ouvrier. La convention a pour objet de déterminer les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels ou d'équipe qui pourront être conclus. Elle obéit à des conditions de fond, relatives au consentement, à la capacité, au pouvoir, à l'objet, et à des conditions de forme, rédaction de l'acte, publicité.

Conditions de fond

Consentement. — Un accord de volontés de la part des deux parties contractantes, en dehors de toute contrainte ou menace, est nécessaire pour la formation de la convention collective. Les règles du droit commun, déterminées par les articles 1109 et suivants du Code civil sont applicables. Le consentement ne devra être entaché ni de violence ni de dol (1), question de fait que les tribunaux apprécieront. La lésion ne paraît pas devoir être une cause d'annulation des conventions, le projet de loi de 1906 et le projet de la société d'études législatives avaient toutefois déclaré illicite par leur article 11, toute clause « par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des services engagés (2) ». Mais cet article 11 n'a pas sur-

1. Raynaud, p. 264 et s.

2. *Bull. Soc. d'Etud. lég.*, 1906, p. 156 et suiv. et Nast., p. 72, 73.

vécu et la loi du 25 mars ne renferme aucune disposition analogue.

La preuve du consentement résultera de la rédaction de l'acte que la loi a sagement prescrit. De la part des ouvriers il pourra y avoir consentement tacite, qui résidera dans le fait qu'ils ne démissionnent pas du syndicat, après l'accord, ou travaillent aux conditions établies. La question de savoir s'il y a eu réellement consentement ne pourra d'ailleurs plus donner lieu à difficultés, les dispositions de la loi précisent quels patrons et quels ouvriers ont entendu être liés.

Capacité. — En ce qui concerne les parties contractantes la loi s'est montrée aussi large que possible et correspond aux nécessités économiques. Elle exige un groupement du côté ouvrier parce qu'il ne saurait y avoir convention collective en son absence entre patrons et ouvriers contractants, mais seulement autant de contrats individuels que d'ouvriers contractants. Au contraire la convention conclue entre un groupement ouvrier et un ou plusieurs patrons sera en tous cas collective. Le groupement ne sera pas forcément doté de la personnalité juridique. En l'état actuel le syndicat n'est pas obligatoire : « On eût restreint les conventions collectives dans des limites trop étroites si l'on avait subordonné leur validité à la condition qu'elles fussent pratiquées par des syndicats ou des associations légalement constituées » (1). Elles pourront être passées par une association non déclarée, un groupement de fait, un comité de grève. Le rapport Groussier trouve un précédent dans la loi du 27 décembre 1892 qui autorise

1. Morel, *les conventions collectives et la loi du 25 mars 1919* (*Revue trimestrielle de Droit civil*, 1919, p. 433).

employeurs et employés au cas de « différend d'ordre collectif, portant sur les conditions du travail » à demander au juge de paix la constitution d'un comité de conciliation composé des parties ou de délégués choisis par elles. Si l'on aboutit à un accord, procès-verbal est dressé par le juge de paix et signé des parties ou par leurs délégués. « Il s'agit là d'une véritable convention collective », mais si ceux qui l'ont conclue peuvent être les représentants d'un syndicat, ils peuvent d'autre part ne représenter qu'une « masse inorganisée ». M. Colson, à la Société d'Etudes Législatives, n'est pas moins affirmatif, et, au cours de la discussion, cite, comme exemple, l'ensemble des ouvriers d'une usine. M. Perreau ajoutait le conseil d'usine là où, comme au Creusot, il existe, et reconnu par le patron lui soumet de temps à autre les doléances des ouvriers. Et M. Groussier adoptait la définition que donne M. Rouast de la collectivité : « Un groupement organisé d'individus unis par un lien de solidarité nécessaire qui résulte d'un état de fait d'origine sociale ou économique (1). »

En vertu de l'esprit comme de la lettre de la loi, tous les groupements, syndicats professionnels ou autres, sont aptes à conclure des conventions collectives. Ces dispositions répondent aux besoins économiques, mais leur portée est limitée en ce qui concerne les groupements de fait : à la difficulté de les délimiter le plus souvent s'ajoutera leur incapacité d'ester en justice pour assurer l'exécution de ces accords.

Pouvoir. — La loi, après avoir déterminé les groupements capables de contracter devait expliquer com-

1. Rapport Groussier, p. 426 et suiv. (*Bulletin Soc. Etudes législatives*, 1907, p. 532).

ment et à quelles conditions ils pouvaient être engagés, eux et leurs membres par leurs représentants ou leurs délégués. « Ce n'est plus ici une question de capacité qui se pose, c'est une question de pouvoir (1). »

La Commission du Travail de la Chambre a tenu à préciser le mécanisme de l'opération, l'article 31 *b* est son œuvre (2). Elle y reprend et développe ce que le premier projet de loi, projet Doumergue de 1906, n'avait fait qu'esquisser (3). Art. 31 *b* : « Les représentants d'un syndicat professionnel, ou de tout autre groupement, peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu :

Soit des stipulations statutaires de ce groupement ;

Soit d'une délibération spéciale de ce groupement ;

Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération ». Le législateur n'a pas cru possible « qu'un conseil syndical puisse engager le syndicat dans une convention collective de travail si les statuts ne lui donnent pas ce pouvoir » ou, en l'absence de délégation spéciale ou de ratification par le groupement. Cela est nécessaire parce que « le contrat d'association résultant de la loi de 1884 » ne permet au Conseil

1. Morel, *loc. cit.*, p. 435.

2. Rapport Groussier, p. 495-496.

3. Projet de loi Doumergue, 2 juillet 1906, titre II, art. 12 : « Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé... »

syndical que d'engager le syndicat « en tant que collectivité » et « non pas tous ses membres pris individuellement ». Mais si les statuts autorisent les dirigeants du syndicat à passer des conventions collectives, ceux-ci pourront les conclure sans en référer à leurs co-adhérents.

Si une délibération spéciale est indispensable, elle devra être prise à la majorité, mais « chaque groupement choisira évidemment le mode de consultation qui tout à la fois sera le plus complet et le plus rapide » (1). Quant aux membres qui auront donné mandat spécial et écrit, nous verrons qu'ils sont liés immédiatement et définitivement par la convention. Les représentants du syndicat ont-ils conclu une convention en l'absence de dispositions statutaires les y autorisant ou des garanties prévues par la loi, la convention n'est pas forcément nulle. Elle devra être ratifiée par une délibération spéciale du groupement et tout se passera alors comme si dès le début les représentants du syndicat avaient été habilités. Mais si les membres du syndicat refusent de ratifier, elle est nulle car sa mise à exécution est impossible, les membres du syndicat ne sont pas obligés à respecter ses clauses dans les contrats individuels de travail.

Nous n'avons pas fait de distinction entre syndicat ou groupement en général, il faut cependant remarquer que lorsque la convention est conclue par un groupement de fait, les statuts n'existeront presque jamais, aussi les dirigeants agiront en vertu d'une délibération spéciale, leur donnant pouvoir de traiter en son nom, ou bien de mandats individuels. La ratification de la convention conclue en dehors de ces précautions, résultera d'une

1. Rapport Groussier, p. 496.

délibération spéciale et de la reprise du travail postérieurement à une grève.

Objet. — L'objet des conventions collectives est d'établir une réglementation des conditions de travail. La loi laisse toute liberté aux parties pour déterminer les clauses des conventions collectives qu'elles passeront, et « notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail ou d'équipe que les personnes liées passent soit entre elles, soit avec des tiers ». Les clauses établies par les parties pourront être aussi variées que possible à la seule condition de n'être pas contraires aux bonnes mœurs ou à quelque disposition d'ordre public. Il ne peut y être inséré de dispositions dérogeant aux lois, mais la loi elle-même a sanctionné une dérogation en validant la clause compromissoire souvent inscrite dans les conventions collectives et jusque-là nulle en vertu de l'article 1006 du Code de Procédure civile, où la Doctrine et la Jurisprudence s'accordaient à voir la condamnation de toute clause par laquelle les parties s'engageaient par avance, dans un contrat, à soumettre à un arbitrage toutes les contestations à naître à l'occasion de ce contrat (1). Désormais, l'article 31 *x* déclare « valables des dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres, désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention ».

La loi du 25 mars 1919 renferme elle-même un certain nombre de dispositions d'ordre public auxquelles les conventions collectives ne pourraient déroger,

1. Nast, p. 83 et 84, Morel, *loc. cit.* (en note), p. 438.

article 31 *f*, la convention collective à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, article 31 g, une convention collective ne peut être conclue pour une durée supérieure à cinq ans, articles 31 *o* et 31 *p*, relatifs à la ratification et à la rupture des conventions collectives, et que nous aurons à examiner.

Conditions de forme

Solennité. — Le législateur a prescrit la rédaction d'un écrit pour couper court aux difficultés qui se présentaient sur le moment précis de formation de la convention collective. Par exemple on n'aurait pu voir dans le fait d'un syndicat désireux d'imposer un tarif syndicat à un patron, sans que ce dernier l'accepte, qu'une offre, ou, au cas de grève suivie de reprise du travail, sans qu'il y ait eu d'une part ou de l'autre, ratification expresse de l'accord, il eût été à peu près impossible de dire s'il y a eu consentement ou non.

La convention collective est une convention solennelle. C'est l'aboutissement d'un mouvement doctrinal et législatif dont nous trouvons l'origine dans l'article 13 du projet Doumergue et l'article 43 du projet rédigé par la Société d'Etudes Législatives (1). Article 31 *c* : « La convention collective doit être écrite à peine de nullité. » M. Groussier l'expliquait par la nécessité de réduire au minimum les contestations qui peuvent surgir de l'application des conventions : « Théoriquement, la convention verbale pourrait être valable, mais nous ne devons pas oublier que généralement la convention doit s'appliquer à de nombreuses personnes, à des collectivités,

1. Projet de loi Doumergue, art. 13, titre II et Nast, p. 69.

que la preuve testimoniale en serait toujours difficile et que de trop graves intérêts sont en cause pour que la preuve résultant d'un acte authentique ou sous seing privé, n'en soit pas exigée » (1).

Publicité. — De plus, la convention collective est soumise à des conditions de publicité: article 31 *c*: « Elle n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt, soit au secrétariat du Conseil des Prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de Conseil de Prud'hommes, ou si les parties stipulent, au greffe de la justice de paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat de Conseil de Prud'hommes ou greffe de justice de paix convenu par les parties.

Elle peut être déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable dans le ressort d'un Conseil de Prud'hommes ou d'une justice de paix, que si elle a été déposée au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Le ou les dépôts de cette convention ont lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Le dépôt prévu au paragraphe 2 du présent article, doit être considéré comme ayant été effectué lorsque, en vertu des dispositions de la loi du 27 décembre 1892, la convention collective du travail a été dressée par le juge de paix. »

La convention collective n'aura effet qu'après que les mesures de publicité prévues par la loi auront été effectuées, rien n'empêche donc les parties, après l'avoir conclue, de la rendre caduque en ne prenant ni l'une

1. Rapport Groussier, p. 489.

ni l'autre l'initiative de remplir ces formalités. La convention n'existe que du moment où le dépôt est accompli, mais les parties auront le choix du lieu de dépôt. M. Groussier, remarquant que les conventions collectives des mineurs du Pas-de-Calais et du Nord sont signées à Arras où il n'y a pas de mineurs, pensait qu'il pourrait être utile aux parties de les déposer plutôt dans un centre minier. Dans les localités où il y a à la fois Conseil des Prud'hommes et justice de paix, il estimait nécessaire le choix des parties pour leur permettre d'effectuer le dépôt à celui de ces tribunaux qui aurait à appliquer la convention aux différends relatifs aux contrats de travail des personnes liées par elle. Mais la publicité est obligatoire et à défaut de choix le dépôt de la convention devra être effectué au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la justice de paix du lieu où a été signée la convention.

La publicité de la convention est indispensable pour avertir les membres des groupements signataires de son existence, le délai pour se soustraire à ses obligations ne court que du jour du dépôt. Le législateur a estimé avec raison qu'au cas de conciliation devant le juge de paix, toute autre publicité de la convention était inutile, le juge en déposant copie au greffe, cela évite « des erreurs d'interprétation des parties sur la nécessité d'un dépôt spécial fait par elles et supprime une formalité qui, en réalité, ferait double emploi » (1).

Les parties peuvent donner une plus large publicité à la convention collective, mais on peut regretter que la loi fasse deux parties « une faculté et non un devoir d'effectuer la publicité dans tous les cantons où la convention doit entrer en vigueur, il eût été préférable

1. Rapport Groussier, p. 497-498.

d'effectuer la publicité dans tous les cantons où la convention doit porter effet » (1). Enfin au lieu de dépôt seront centralisées toutes les notifications relatives à la convention collective de travail dont on pourra ainsi facilement avoir connaissance (2).

1. Chéron, *le Contrat collectif de travail et la responsabilité des syndicats. Questions pratiques de législation ouvrière*, 1921, page 41 et suiv.

2. Voir rapport Groussier, p. 489.

CHAPITRE III

DOMAINE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Aux conditions de validité des conventions collectives sont étroitement liées les conditions que la loi pose pour leur application. Il convient d'étudier leur domaine dans le temps et dans l'espace, leur durée et leur ressort d'application.

Ressort. — La loi laisse toute latitude aux parties pour fixer le ressort où seront applicables leurs conventions collectives. Art. 31 *d* : « Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est valable, soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés. » Mais à défaut d'indication des parties l'article fixe les limites de son action. Art. 31 *d*, alin. 2 : « A défaut elle sera valable dans le ressort du conseil des prud'hommes ou de la justice de paix dont le secrétariat ou greffe aura reçu le dépôt de cette convention, en vertu du § 2 de l'article 31 *c* ».

Il ne faudrait pas déduire de ces dispositions que la loi investit la convention collective d'un pouvoir analogue à celui qui résulterait d'une réglementation par l'autorité publique et dépassant le cadre du contrat. La convention collective ne pourra s'appliquer dans une région déterminée aux entreprises similaires de celles qui l'ont conclue ou à d'autres entreprises ou groupe-

ments non adhérents et par conséquent tiers. La loi dispense seulement d'énumérer tous les établissements ou groupements adhérents quand la convention est l'œuvre de groupements représentant de part et d'autre, patrons et ouvriers, toute une branche d'activité déterminée, tout un ensemble d'entreprises, de même nature, dans une même région ou de tout le pays.

Si la convention collective s'étend à toute une région, elle sera applicable aussitôt après le dépôt obligatoire (art. 31 *c*, alin. 2), mais les parties peuvent retarder son entrée en vigueur, en usant de la faculté que leur confère l'article 31 *c*, en suspendant son application dans le ressort d'un conseil des prud'hommes ou d'une justice de paix jusqu'au moment où elle aura été déposée au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Enfin les parties pourront agrandir le ressort territorial de leurs conventions collectives, quelles qu'aient été les limites qu'ils leur aient tout d'abord assignées. L'esprit et les articles de loi les y autorisent — rapport supplémentaire Groussier — article 31 *d*, il n'ait besoin de clause additionnelle. Les parties n'auront qu'à effectuer d'accord le dépôt de la convention au secrétariat d'un greffe de conseil des prud'hommes ou au greffe d'une justice de paix pour la rendre applicable dans leur ressort respectif.

Durée. — Aucun texte ne limite la volonté des parties sur la date d'entrée en vigueur de leurs conventions, qu'elles fixent elles-mêmes, mais l'article 31 *e* distingue quant à leur durée trois situations possibles.

La convention collective de travail peut être conclue sans détermination de durée;

Pour une durée déterminée ;

Pour la durée d'une entreprise déterminée.

Suivant l'ordre de la loi nous étudierons d'abord la convention collective sans détermination de durée, et étant donné les règles analogues qui les régissent, ensuite, ensemble les conventions pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée.

I. — *Conventions à durée indéterminée.* — C'est aux conventions à durée indéterminée que vont les préférences du législateur qui, tenant compte de la méfiance des principaux intéressés, patrons et ouvriers, n'a pas voulu qu'ils se sentent trop longtemps liés.

L'indétermination de durée peut résulter de l'acte originaire, convention collective conclue pour une durée indéterminée, ou des circonstances, convention à durée déterminée prorogée par tacite reconduction (art. 31 *h*) et qui continue alors à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée. La loi détermine ses conséquences quant aux parties et quant aux membres des groupementsparties à la convention.

Dans le premier cas la convention collective peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, groupement d'employeurs ou d'employés ou employeur isolé, à charge pour cette partie de se dégager en notifiant sa renonciation à l'autre ou aux autres parties et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué. Cette notification doit être faite en principe, un mois à l'avance (art. 31 *m*, alin. 2).

Le projet du Gouvernement par son article 4 (1), et

1. Projet de la loi Viviani, 11 juillet 1910, art. 4 : La convention collective peut être conclue pour une période indéterminée. Dans ce cas, elle peut toujours cesser par la volonté de l'un des groupements participants, à charge pour les représentants de ce

la Société d'Etudes législatives (1) par son article 47 déclaraient nulle toute stipulation en sens contraire. La Commission du Travail de la Chambre n'en a pas jugé ainsi. « Il y a lieu, dit le rapporteur, M. Groussier, de laisser toute liberté aux parties pour fixer les délais de préavis. A notre avis, la loi ne doit intervenir qu'à défaut de stipulation à ce sujet (2). » Cet avis a prévalu et les parties pourront stipuler un délai de préavis plus long ou plus court et même le supprimer.

Si la convention a été passée par un seul groupement de part et d'autre, ou même si l'une des parties comprend plusieurs groupements, qui la dénoncent en même temps, elle est résolue par la notification de cette partie à l'autre. Il se peut, dans le cas où l'une des parties comprend plusieurs groupements, que l'un d'entre eux seulement se retire, « la convention demeure la loi des éléments restant engagés qui peuvent d'ailleurs se dégager à leur tour ».

L'élément, qui renonce dans ces conditions, doit notifier son départ à tous les autres éléments parties et au greffe ou secrétariat où la convention a été déposée. La dénonciation de cet élément peut amener des changements préjudiciables aux autres éléments ou parties, aussi la loi a-t-elle permis à ces éléments ou parties de

groupement, de prévenir l'autre un mois au moins à l'avance. Toute stipulation contraire est nulle... »

1. Texte adopté par la Société d'études législatives (*Bulletin de la Société*, 6e année, 1907, page 185 et suiv., 510 et suiv.), art. 47. — La convention collective peut être conclue pour une période indéterminée. Dans ce cas elle peut toujours cesser, par la volonté de l'un des groupements participants, à charge pour les représentants de ce groupement de prévenir l'autre un mois à l'avance. Toute stipulation tendant à abréger ce délai est nulle... »

2. Rapport Groussier, p, 507.

se dégager en même temps. Article 31 *m*, alinéa 3. « Lorsque, en vertu des dispositions de l'article 31 *f*, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation à cette convention, pour la date notifiée par le premier groupement... » Ou les autres parties observant ces conditions renonceront dans les dix jours, ou, suivant l'article 31 *f*, continueront à jouir de la convention et pour y renoncer par la suite, devront observer le délai d'un mois prévu par la loi, ou le délai fixé par la convention. Mais la loi décide que la renonciation d'un groupement doit entraîner de plein droit celle de tous les membres de ce groupement, dans le cas où la convention à durée indéterminée n'est pas résolue par cette renonciation. Article 31 *m*, *in fine*. « La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement, nonobstant toute convention contraire ». C'est que « l'unité d'action du groupement, à l'égard de la convention conclue par lui, doit tout primer, et il nous paraît impossible que le syndicat patronal ou le syndicat ouvrier puisse être paralysé dans son action, dans la conclusion d'une convention nouvelle, dans la défense des droits de la collectivité parce qu'une partie de ses membres restent liés par la convention par des renonciations individuelles de s'en dégager ». D'ailleurs, ceux des membres du groupement renonçant qui désirent continuer à jouir de la convention collective, démissionnant avec le groupement, pourront y adhérer personnellement ensuite. « Libre à ceux des membres, dit M. Groussier, qui contrairement à leur groupement désirent rester liés par la convention d'adhérer directement à ces stipulations qui sont restées en vigueur à

l'égard d'autres parties. » C'est ce qui résulte aussi de l'article 31 *n*, *in fine*, dont les dispositions s'appliquent à « toute personne qui, ayant démissionné de son groupement, est restée liée à la convention collective ». Cette disposition de la loi, qui ne figure pas dans le premier rapport déposé par M. Groussier (1), confirme que patrons ou employeurs peuvent être parties à la convention ou y adhérer par la suite, et laisse entendre qu'ouvriers ou employés non seulement peuvent se dégager par rupture individuelle, mais encore être parties et y adhérer personnellement et ultérieurement, ce qui paraît être en contradiction avec l'esprit de la loi. Du côté employés, la participation au contrat ne peut être que collective, cette dérogation s'expliquerait par le fait qu'il ne s'agit pas ici de la formation de la convention ; l'employé démissionnant de son groupe renonçant, ne participe pas à une convention nouvelle, en demeurant lié par la convention, c'est la même qui continue à le régir, la loi lui fait une faveur en l'autorisant à y adhérer individuellement, il n'a pour ainsi dire pas cessé d'en faire partie.

En effet, la loi ne se contente pas d'autoriser un groupement quel qu'il soit à dénoncer une convention à durée indéterminée, elle autorise l'individu qui n'est lié par la convention que par l'intermédiaire d'un groupement dont il fait partie, à s'en dégager à tout moment en démissionnant du groupement. Notification de la démission devra être faite au secrétariat ou au greffe où le dépôt a été fait, ou encore au secrétariat des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son contrat de travail, s'il s'agit d'un ouvrier, à ses contrats de travail, s'il s'agit

1. Rapport supplémentaire Groussier, 1915. Chambre. Annexes, p. 1312.

d'un patron (art. 31 *n*). Toute personne ayant démissionné de son groupement et ayant continué à être liée par la convention jouira de la même faculté de renonciation. La notification devra, dans tous les cas, être faite un mois à l'avance nonobstant toute convention contraire.

Comme contre-partie en quelque sorte de cette faculté de révocation, qu'accorde si largement le législateur, est déclaré valable l'acte par lequel employeur ou employé renonceraient à se dégager de la convention de cette manière (art 31 *n*, § 5). Cette renonciation ne peut être consentie pour une durée indéfinie, mais seulement pour cinq ans au plus (art. 31 *o*, § 1). De plus un employé, par une stipulation d'un contrat de travail, « ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié à la convention ». Enfin l'article 31 *o*, *in fine*, prescrit que « la renonciation d'un employé ou d'un employeur à se dégager d'une convention en cours n'est valable que si elle est notifiée soit au secrétariat ou greffe de dépôt, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger des différends relatifs à son ou à ses contrats de travail ».

II. — *Conventions conclues pour une durée ou une entreprise déterminée.* — Le gouvernement (1), la Société d'Etudes législatives (2) et la Commission de Travail de la Chambre (3) se sont trouvés d'accord pour proposer une durée maxima de cinq années aux conventions collectives. C'est qu'en effet s'il importe de leur donner une certaine stabilité en rapport avec les sanctions

1. Projet Viviani, art. 4, § 2.
2. Texte Société d'Etudes législatives, art. 47, § 2.
3. Rapport Groussier, p. 500 et 501.

énergiques que la loi leur confère, « les variations si rapides des conditions économiques » interdisent de trop longs délais. Aussi l'article 31 *g* a sagement confirmé ces propositions et décidé : « lorsque la convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années ». L'article 31 *i* ne fait que « généraliser le maximum de durée » (1) en l'étendant au cas où la convention est conclue en vue d'une entreprise, « si cette entreprise n'est pas terminée dans une période de cinq années, cette convention est considérée comme conclue pour cette dernière durée ». Ces dispositions sont d'ordre public et les parties n'y pourraient déroger par convention. Si pourtant la convention était conclue pour une durée supérieure à cinq ans : « serait-elle complètement nulle ou simplement réductible à cinq ans ? Il semble, dit M. Morel, que cette dernière solution doive être préférée toutes les fois qu'il ne sera pas établi que la considération de la durée a été déterminante ou que le délai fixé était indispensable pour que la convention produisît un effet utile » (2). L'importance qu'ont attaché les principaux auteurs de la loi à cette disposition, leur accord remarquable sur ce point, le retard qu'apporterait à l'entrée en vigueur de la convention toute discussion possible sur ce sujet, qu'une des parties pourrait glisser dans la convention collective, pour la faire échouer en ayant air de l'accepter, nous font préférer la nullité absolue de la convention. Pratiquement la difficulté d'une interprétation se présentera rarement, étant donné l'état d'incertitude du marché, les conventions collectives ne dépassent guère six mois.

1. Rapport Groussier, p. 500 et 501.
2. Morel, *loco citato*, p. 461.

La convention conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée ne se lie pas toutes les parties pour toute la durée de la convention, mais seulement : article 31 *l*, 1° les groupements parties à la convention parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention ; 2° les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu de l'article 31 *k*, 1°, qui sont nominativement désignés dans la convention ou le mandat a été joint; 3° Les employeurs qui ont adhéré isolément à la convention en vertu de l'article 31 *k*, § 5 ; 4° Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous les autres groupements parties à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des Prud'hommes, ou au greffe de la Justice de Paix qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail. Les autres personnes ne sont tenues que comme si la convention était à durée indéterminée et l'article 31 *n* leur permet de se dégager à tout moment en démissionnant du groupe auquel elles appartiennent.

Le rapporteur de la loi explique ainsi cette différence de traitement : « si les stipulations de la convention à durée déterminée peuvent s'imposer à tous les membres des parties, qu'ils aient été de la majorité qui a décidé l'accord ou de la minorité qui l'a repoussé, parce que l'on peut toujours les dénoncer, il ne nous semble pas qu'en l'état des choses, cette minorité puisse être obligée pour une durée fixée ». Il n'a pas considéré le droit réservé aux membres de la minorité de se retirer dans les huit jours francs, prévus par l'article 31 *k*, qui

suivent la conclusion de la convention comme « une soupape suffisante et dans certains cas, ajoutait-il, on risquerait de désorganiser les syndicats, ce qui serait loin d'assurer l'application de la convention. Lorsque les membres d'un syndicat restent dans ce groupement, nous décidons qu'il y a présomption d'adhésion à la convention, mais nous pensons qu'il faut une adhésion formelle en ce qui concerne la durée » (1). Quels qu'aient été les scrupules du législateur, cette différence entre l'engagement du syndicat et celui de ses membres qui n'auront pas notifié individuellement leur adhésion à la durée de la convention, pourra entraîner des difficultés. La loi fournit de la sorte « un moyen indirect à un syndicat de se dégager de la convention avant l'expiration du délai fixé en provoquant la démission de tous ses membres qui ne seraient liés que pour une durée déterminée » (2).

La loi a craint qu'un individu puisse être lié à son insu par une convention collective à durée indéterminée. Or, il est presque impossible que le syndiqué n'ait pas eu connaissance des pourparlers engagés et de leur aboutissement. Le fait de laisser passer le délai de huit jours sans démissionner aurait dû être considéré de sa part comme une approbation. Ici, la loi, dit avec raison M. Chéron, a trop sacrifié le droit collectif au droit individuel » (3). Elle a, par ces dispositions, contribué à affaiblir les conventions à durée déterminée, qui seules peuvent assurer une certaine stabilité aux conditions du travail.

Si nous examinons la situation des groupements et des individus liés pour la durée fixée par la convention,

1. Rapport Groussier, p. 505 et 506.
2. Morel, *loco citato*, p. 463. Dans ce sens : Capitant et Cuche.
3. Chéron, *loco citato*, p. 47.

nous constatons qu'ils ne peuvent en principe se dégager avant l'expiration du délai. Ils ne le pourraient, en vertu des principes généraux, qu'en résiliant d'un commun accord la convention qui la lie, ou qu'après la résolution prononcée en justice, à la demande de l'une des parties, pour cause d'inexécution par l'autre partie de ses engagements (art. 1184, C. civ.), ou la dissolution d'un groupement signataire, pourvu que la dissolution ne soit pas un moyen d'échapper à l'application de la convention. Et M. Morel se demande s'il ne faudrait pas trouver aussi un cas d'extinction de la convention dans le changement profond et imprévu des conditions de la production (théorie de l'imprévisibilité)?

Les groupements et les individus consentiront-ils à être liés de la sorte pour une durée déterminée? Cela paraît assez peu probable, en effet « comment imaginer que les signataires de la convention s'engagent pour cinq ans à en respecter les clauses alors que l'immense majorité des personnes qu'elle doit régir pourront s'en affranchir à tout moment en démissionnant de leur syndicat? » (1)

Il résulte du rapport Groussier comme des articles de la loi que « la convention dont la durée déterminée est expirée devient une convention à durée indéterminée » (2) ou « continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée » (art. 31 *h*). Mais les parties ont pu décider qu'à l'expiration de la durée fixée elle serait définitivement résolue, elles seront alors dégagées de toute obligation. Elles ont pu également stipuler « qu'à défaut de dénonciation dans un délai déterminé elle sera renouvelée pour une période

1. Chéron, *loco citato*.
2. Rapport Groussier, p. 501.

égale ou une autre période déterminée ».Si la convention est prorogée pour une durée indéterminée les règles relatives aux conventions indéterminées lui seront applicables. Si elles est prorogée pour une durée déterminée par tacite reconduction « tout membre d'un groupement restant partie à cette convention peut se dégager dans la huitaine qui suit la prorogation en démissionnant du groupement et en faisant la notification obligatoire (art. 31 *n*). Le syndiqué garde-t-il le silence il sera lié jusqu'à l'expiration de la nouvelle période, mais alors « le silence du syndiqué interprêté par l'article 31 *l* 4° comme un rejet de la clause qui assigne une certaine durée au contrat est interprêté par l'article 31 *n* § 7 comme une approbation de cette clause au cas de reconduction » ? (1) Les dispositions de la loi sont peu claires, il aurait mieux valu dire que le silence du syndiqué vaudrait dans les deux cas comme une approbation complète de la convention ou de sa prorogation. Et pour donner plus de force à la convention, « dans l'état actuel des textes, le seul moyen de remédier à cette erreur de la loi, c'est d'obtenir qu'ils renoncent comme ils peuvent le faire (art. 31 *o*) à cette faculté indéfinie de dénonciation, ou encore de subordonner la conclusion de la convention à l'adhésion écrite et personnelle d'une grosse majorité de syndiqués. » (2)

1 et 2. Cheron, *loco citato.*

CHAPITRE IV

EFFETS ET SANCTIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'objet des conventions collectives est d'établir une réglementation contractuelle des conditions du travail. Il importe maintenant de déterminer quelles sont les parties obligées, quelle est l'étendue de leurs obligations, quelles actions les sanctionnent.

L'article 31 *k* stipule : « Sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

« 1° Les employés et les employeurs signataires de la dite convention ainsi que ceux qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom »... Ils sont immédiatement obligés par elle.

Art 31 *k* 2°. « Ceux qui au moment où la convention est conclue sont membres d'un groupement partie à cette convention, si dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu au paragraphe 2 ou au paragraphe 4 de l'article 31 *c*, ils n'ont pas donné leur démission ». La loi n'a fait que suivre la jurisprudence antérieure en consacrant l'obligation des membres des groupements parties, considérés *ut singuli*. La réalisation de la convention collective dépend de la passation de leurs contrats individuels conformes aux règles qu'elle édicte. Mais elle a fixé la jurisprudence en déterminant les conditions de leur engagement. Les membres du groupement partie qui voudront garder leur liberté devront

remplir une double formalité : 1° démissionner dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt de la convention au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, délai réduit à trois jours, lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève on un lock-out ; 2° notifier leur démission du groupement soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail. Tous ceux qui ne se seront pas retirés dans le délai fixé seront tenus par la convention, sauf à se dégager par la suite, au moins d'une convention à durée indéterminée, en observant de nouvelles formalités, délai d'un mois, etc... (art. 31 *n*). Les premiers n'auront jamais été liés, ceux-ci seront liés par la convention jusqu'à ce qu'ils aient rempli ces dernières formalités. D'autre part, l'article 31 *p* déclare « nulle, toute convention par laquelle les employés ou les employeurs renonceraient à la faculté de répudier, dans les formes prévues par les 2° et 3° de l'article 31 *k*... », faculté refusée cependant aux employeurs et employés signataires de la convention ou qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom (article 31 *k* 1°) et aussitôt liés.

Seront liés de la même manière. Art. 31 *k* 3° : « Ceux qui sont membres d'un groupement adhérent ultérieurement à cette convention, si, à dater de la vérification prévue à l'article 31 *j*, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les conditions et délais précisés au paragraphe précédent ;

« 4° Ceux qui postérieurement au dépôt de la convention entrent dans un groupement partie à cette convention »...

La loi n'a pas voulu restreindre le bénéfice de la convention aux seules parties contractantes et pour en faciliter l'extension, favorise l'adhésion des groupements ou des employeurs qui y sont restés étrangers. Article 31 *j* : « Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes »... Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification ainsi que de celle du consentement des parties, au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué,

Il est logique que les nouveaux adhérents d'un groupement partie (art. 31 *k* 4°) soient liés par la convention. Pour les membres des groupements adhérents à la convention ultérieurement avec le consentement des parties contractantes, adhésion valable aussitôt après les notifications prévues par l'article 31 *j in fine*, la loi décide qu'ils jouiront de la même faculté de répudier, que les membres des groupements parties contractantes sous les mêmes conditions (art. 31 *k* 3°).

A l'encontre de ce qu'elle décide pour les employés qui ne peuvent participer à la convention collective que par l'intermédiaire d'un groupement (articles 31, 31 *j*, 31 *k* 4° contra : art. 31 *n in fine*) la loi a formellement prévu l'intervention non seulement d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs, mais encore de plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même d'un seul employeur. Ils seront obligés par leur signature, ils peuvent adhérer ultérieurement à la convention avec le consentement des parties contractantes et leur adhésion n'est valable que conformément aux règles de l'article 31*j* paragraphe 2. S'il s'agit d'un groupement d'employeurs,

ses membres jouiront de la faculté de répudiation qu'établit l'article 31 *k* 2° et 3°, mais si l'employeur adhérent n'appartient pas à un groupement, il sera immédiatement obligé (art. 31, § 5).

La convention collective intéresse deux sortes de parties, les collectivités et les individus. Comme l'a fait remarquer le rapporteur de la loi devant la Chambre, « il serait inadmissible que les conditions des conventions collectives de travail, obligatoires pour ces syndiqués considérés individuellement, puissent ne pas obliger ces mêmes syndiqués considérés collectivement dans leur syndicat ». L'article 31 en donnant la définition de la convention collective, indique quelles parties peuvent la conclure. Le législateur a donné intentionnellement le sens le plus large au mot groupement. Si les conditions de représentation fixées par l'article 31 *b* ont été remplies, les groupements contractants ou adhérents à la convention seront liés, mais il n'y a que les groupements doués de la personnalité morale, syndicats professionnels ou autres, qui puissent agir en justice, les groupements de fait disparaissent après la conclusion de la convention, seuls leurs membres pourront être tenus, pris individuellement, d'obligations.

En dehors des groupements et individus obligés par la convention collective depuis sa conclusion ou postérieurement par leur adhésion, dans le silence de la loi, il faut appliquer l'adage classique : « Res inter alios acta aliis neque nocet, neque prodest », les contrats n'ont pas d'effets à l'égard des tiers.

Cependant le projet Doumergue de 1906 reprenant une disposition que la sous-commission de la Société d'études législatives avait proposé d'ajouter à l'article 50 du texte adopté par la société, en décidait autrement. « Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective

relative aux conditions du travail pour la profession ou la région, et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix... les employeurs et les employés seront jusqu'à preuve contraire, et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées par la convention collective », stipulait l'article 18 du projet. Mais il ne fut pas maintenu dans le deuxième projet de loi, les conventions collectives ne sont pas opposables aux tiers, groupements ou individus non participants. Les clauses des conventions collectives par leur importance et leur diffusion pourraient pourtant arriver à constituer de véritables usages professionnels auxquels des tiers, patrons et salariés aient prétendu se référer, elles leur seraient alors applicables, on ne peut pas dire qu'elles leur seraient imposées, il leur aurait suffi d'une stipulation contraire pour les écarter, stipulation impossible aux parties liées par ces conventions.

* * *

La convention collective s'impose aux groupements et personnes engagées. Article 31 *q*. « Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent aux termes de l'article 31 *k*, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail ». La loi a heureusement modifié la Jurisprudence antérieure qui reconnaissait bien l'obligation des

syndicats signataires et des membres de ces groupements qui n'ont pas refusé de s'y soumettre en démissionnant, mais considérait comme valables les dérogations individuelles insérées dans les contrats individuels de travail. Les règles posées par la convention doivent régir obligatoirement les contrats individuels, sinon il n'y a pas de réglementation possible, partant c'est aboutir à l'inexistence en pratique des conventions.

Ici, les deux parties sont liées par la convention collective, l'une des deux seulement peut être obligée. L'article 31 *r* stipule : « Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire »... Le législateur se montre moins rigoureux que lorsque les deux parties sont obligées, il n'oblige pas, il présume l'application de la convention à cette hypothèse. C'est ce qu'il résulte de l'article 31 *a* : « s'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers », par conséquent si les parties n'ont rien décidé à l'encontre de ces dispositions pour en limiter les effets aux contrats qu'elles passeront entre elles, elles devront également observer les règles de leurs conventions collectives avec les tiers. « La partie liée par une convention collective qui l'oblige, même à l'égard des tiers, et qui aurait accepté à l'égard de ceux-ci des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées ». Art. 31 *r*, § 2. La loi adopte les vues de la Jurisprudence, qui admettait la validité des dérogations individuelles, mais mettait à la

charge du contrevenant une action en responsabilité.

En résumé si les parties sont toutes deux liées, les dispositions de la convention s'appliquent immédiatement. Quand une seule est obligée par elles, comme la loi n'a pas voulu imposer au tiers une réglementation par surprise, finalement la présomption qu'elle établit en faveur de son application au contrat de travail passé en ce cas jouera rarement, les parties s'étant le plus souvent expliquées sur ce point. Ce n'est qu'en l'absence de précision des parties dans le contrat de travail que les clauses de la convention collective s'appliqueront, avec la force d'un règlement professionnel, au contrat passé avec un tiers étranger à cette convention.

* * *

Autant il importe de déterminer nettement les parties obligées et la mesure de leurs obligations, autant il est nécessaire d'entourer ces dernières sanctions. Ici deux actions sont ouvertes contre le groupement et l'individu qui a violé les engagements résultant de la convention collective, action syndicale de la part des groupements parties, action individuelle pour les personnes liées par la convention. La loi a consacré la jurisprudence antérieure dans ce domaine en la précisant.

La responsabilité des groupements est fondée sur l'article 31 *s*. Les parties ne doivent pas seulement se conformer aux termes de la convention collective. Aux termes de l'article 31 *s* : « Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils sont garants

de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention. » Les parties ont pu prendre l'engagement que leurs membres respecteront l'accord mais il faut qu'il y ait eu stipulation expresse : « Si les syndicats ne prennent aucun engagement en ce qui concerne les violations individuelles, ils n'en sont pas responsables; si, au contraire, ils se portent, garants de leurs membres, ils pourront être attaqués à raison des fautes de ceux-ci (1). »

Pour exercer leurs droits en justice la loi pose deux conditions : 1° les groupements doivent pouvoir ester en justice ; 2° être liés par la convention, ce qui exclut les groupements de fait, les groupements signataires ou adhérents qui ont démissionné en vertu de l'article 31 *n*.

« Les groupements capables d'ester en justice, stipule l'article 31 *t*, liés par une convention collective de travail peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés. » Les groupements adverses seront tenus pour avoir violé l'obligation qui leur incombait personnellement, dans la mesure où ils se sont portés garants de leurs membres des violations qu'ils pourront commettre, les individus, patrons isolés, membres des autres groupements pour leur faute personnelle en contrevenant aux obligations contractées. Mais la loi a également reconnu le droit du syndicat d'agir contre ses membres qui ne respectent pas la convention, car il est lésé : « 1° dans sa personnalité propre... par l'atteinte portée à son autorité... ; 2° dans les intérêts collectifs de la pro-

1. Groussier, *J. off.* Déb. parl., séance du 29 juillet 1913, p. 3089, 2e coll.

fession dont il est le représentant, par le risque de dénonciation de la convention collective, auquel l'exposent des violations un peu fréquentes, par la difficulté qu'il éprouve à exiger le respect de la convention du côté adverse quand il ne l'obtient pas du sien » (1).

L'article 31 *t* prévoit une action en dommages-intérêts, mais le syndicat pourra lui préférer l'exécution de l'obligation, exécution que le tribunal pourra prescrire sans menace d'astreintes, comme avant la loi de 1919 (2), tribunal qui aura aussi à apprécier la nature du préjudice subi par le syndicat selon l'espèce.

L'article 31 *u* règlemente l'exercice de l'action individuelle: « Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés. » L'action individuelle permet à la personne lésée dans son contrat individuel de travail contraire aux dispositions de la convention, d'obtenir réparation. Elle donne au patron lésé par la non application de ces conditions par un concurrent, qui bénéficie par là d'un avantage frauduleux, le moyen de l'obliger à se soumettre aux clauses acceptées. Enfin toute personne peut agir en justice, grâce à elle, contre le groupement qui contreviendrait à la convention et lui causerait un préjudice.

L'action individuelle permet à celui qui l'intente d'obtenir réparation du préjudice subi, l'action syndicale fournit au syndicat le moyen de contrainte qui garantit son autorité et lui assure le rôle de protecteur des inté-

1. Colson, *Bulletin Soc. d'Etud. législ.*, 1907, p. 205.

2. Trib. comm. Seine, 4 fév. 1892, *Gazette Palais*, 92.1.221. Trib. civ. Cholet, 12 fév. 1897. D. 1903.2.25. — Trib. civ. Saint-Etienne, 11 juillet 1907. D. 1909.2.33.

rêts corporatifs. Ce ne sont ni les mêmes parties, ni le même objet et ces actions indépendantes, qui relèvent généralement de juridictions différentes, peuvent se cumuler. Intérêt collectif et intérêt particulier se mêlent au cas de violation de la convention collective, et, pour que les actions individuelles ne soient par délaissées par faiblesse ou inexpérience, la loi a permis au groupement de les exercer en même temps qu'aux individus. Article 31 ρ : « Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective de travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement. » Par cet article la loi écarte la règle traditionnelle. « Nul ne plaide en France par procureur » qu'on ne pourra plus invoquer à l'encontre de l'action du groupement, mais celui-ci devra être partie à la convention et évidemment capable d'ester en justice, il ne pourrait exercer les actions individuelles appartenant à un membre d'un autre groupement. L'individu intéressé doit avoir été prévenu et ne pas s'être opposé à l'action du groupement. Son silence peut être considéré comme un acquiescement tacite. Le syndicat ou groupement jouira de tous les droits que l'intéressé pouvait avoir, tout se passera comme si l'individu lui-même intentait l'action au point de vue juridiction compétente, condamnations, et le défendeur pourra invoquer tous les moyens dont il disposerait contre l'individu, fins de non recevoir, prescription, chose jugée, etc... L'individu au nom duquel le groupement aura agi profitera des avantages obtenus, il y aurait, par exemple au cas

d'indemnité pécuniaire, enrichissement sans cause pour le syndicat qui en garderait le montant. Au cas de demande reconventionnelle du patron actionné reconnu créancier de l'ouvrier, la condamnation encourue serait opposable à l'ouvrier, comme dans l'hypothèse précédente où l'avantage est pour lui. Il n'y a que dans le cas où le syndicat serait condamné pour avoir abusé de son droit d'intervention que ce dernier encourrait lui-même des dommages-intérêts au profit de l'autre partie.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance pour défendre ses droits, il peut surtout s'opposer à l'intervention du syndicat, mais il devra le faire formellement, comme généralement il aura les mêmes motifs de ne pas exercer l'action lui-même et de s'opposer à l'action du syndicat, il est à craindre que la disposition de la loi ne demeure lettre morte.

La loi accorde aux groupements intéressés le droit d'intervenir : Art. 31 *o*, § 2. « Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres. » Le projet du Gouvernement et le texte de la Commission de la Chambre n'autorisaient, dans l'hypothèse où un individu intentait une action individuelle, que le syndicat, dont cet individu faisait partie, à intervenir dans l'instance. Le droit d'intervention a été accordé en 1913 dans tous les cas où l'intérêt collectif est en jeu, qu'une action ait été intentée par une personne ou par un groupement, action individuelle ou action syndicale, action individuelle intentée par l'inté-

ressée, ou en son nom par le groupement dont il est membre, pourvu que le groupement qui intervient soit capable d'ester en justice et lié par la convention, ou du moins que ses membres ou quelques-uns d'entre eux soient liés par ses dispositions.

CHAPITRE V

NATURE JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LA LOI DU 25 MARS 1919

Avant le vote de la loi du 25 mars 1919, la Jurisprudence, reconnaissant en fait les conventions collectives, avait à en justifier les effets en les faisant entrer dans le cadre du droit, qui ne les avait pas prévues. L'interprétation des juges, le travail d'adaptation et les recherches de la Doctrine ménageaient l'intervention du législateur. Celui-ci n'a pas attaché au problème théorique l'importance qu'il méritait, et pour faire œuvre pratique, s'est longuement étendu sur la formation, les effets et sanctions des conventions, sans prendre position quant au fond, se bornant à prendre aux conceptions juridiques proposées ce qui pouvait favoriser leur développement utile. Aussi bien, « ce sont les effets juridiques d'une convention qui commandent sa nature propre » (1), et la nature juridique des conventions collectives, d'après la loi qui demeure en principe fidèle aux idées de liberté et d'individualisme, est mixte, pour partie contractuelle, pour partie réglementaire.

Les explications traditionnelles, mandat, gestion d'affaires, stipulation pour autrui ont échoué pour n'avoir pas vu « cette nécessité collective, qui à la fois dissocie

1. Crépin, *loc. cit.*, p. 97.

le syndicat de ses membres et qui cependant l'unit aussi profondément à eux (1) ».

Les théories réglementaires réagissant en sens inverse ont tendu à rapprocher les conventions collectives de la loi. Et sans doute il faut reconnaître avec M. Jay, « l'incontestable tendance qu'a ce contrat collectif à créer une législation professionnelle plus ou moins directement obligatoire pour tout un métier » (2). Les conventions collectives sont comme les chartes de la profession, le groupement, distinct de ses membres, détenteur d'une autorité, peut les imposer. Et « l'existence indépendante du syndicat, son rôle juridique autonome » (3), est le trait principal des conventions collectives, mis en relief par les conceptions réglementaires. Mais en fait si nous examinons la formation et le développement de la convention collective, nous constatons qu'on peut distinguer deux moments dans son existence, mettant à part la constitution des ouvriers en syndicat :

D'abord le syndicat ouvrier par l'intermédiaire de représentants conclut avec le ou les patrons la convention collective. Puis, mise à exécution de la convention collective, les ouvriers passent des contrats individuels conformes aux dispositions de la convention. Si dans la constitution du syndicat la tendance contractuelle existe dans la formation du groupement, de l'association, alors que apparaît la tendance réglementaire dans la volonté et l'autorité supérieure du groupe, dans la conclusion de la convention collective, nous voyons une opération contractuelle et dans la passation des contrats indivi-

1. Pierre-Louis Lucas, *loc. cit.*, p. 73.

2. Jay, *Contrat collectif de travail* (*Revue d'Economie politique*, 1907, p. 565) ; Observation. *Soc. d'Etudes législatives Bull.*, 1907, p. 544 et suiv.

3. Pierre-Louis Lucas, p. 73.

duels, à côté des éléments contractuels ordinaires, la tendance réglementaire éclate dans l'obligation de se conformer aux règles posées par la convention collective.

Comme le législateur de 1906 et de 1910, comme la Société d'Etudes législatives, la loi du 25 mars 1919 n'a pas approfondi la question de la nature juridique de la convention. C'est un contrat, affirme l'article 31 du Code du travail, qui la définit. N'est-ce qu'un contrat et la loi elle-même, sans le dire, ne lui donne-t-elle pas la portée d'un règlement ? C'est ce que l'étude des articles révèle par les effets qu'ils lui attribuent. La convention collective est un contrat, mais sa portée est singulièrement large, les personnes obligées par l'intervention du syndicat nombreuses et soumises à de précises formalités pour y échapper. C'est que « dans une large mesure, ce qu'a voulu le syndicat, il ne l'a pas voulu simplement comme un contractant, qui ne peut que s'obliger soi-même et ceux qu'il représente expressivement, mais bien comme une autorité qui ne peut faire peser sa loi sur tous ceux qui, volontairement ou involontairement, se trouvent soumis à elle... Il n'y a qu'une explication plausible : le syndicat, parce qu'il est une puissance professionnelle, détient, *ipso facto*, une autorité professionnelle. C'est là une situation qui tend à se généraliser. Lorsqu'il agit, lorsqu'il contracte, ce doit être, et c'est, en effet, dans l'intérêt professionnel, dont il est le représentant et le gardien. Représentant de l'intérêt professionnel, il s'oblige lui-même contractuellement. Gardien de cet intérêt professionnel, il oblige ses membres réglementairement »(1). C'est l'esprit de la loi sinon sa doctrine apparente. Dans les divers paragraphes de la réglementation légale, validité, durée, parties, renon-

1. Paul Louis-Lucas, *loc. cit.*, p. 78.

ciations, adhésions, le pouvoir autoritaire, du syndicat apparaît, s'il n'est ouvertement affirmé, sa renonciation à la convention entraîne de plein droit celle de tous ses membres, malgré toute convention contraire (Article 31 *m*). Après la conclusion de la convention collective et au moment de la passation de contrats individuels, si les deux parties sont liées par la convention collective, le contrat devra être obligatoirement conforme aux dispositions qu'elle édicte, il en sera de même au cas où l'une des parties serait tenue, à moins qu'elles n'aient d'accord écarté l'application de la convention par une convention contraire. A défaut de convention contraire, la partie tenue par la convention collective, même avec les tiers, s'il n'y a pas de disposition à l'encontre dans la convention, pourrait être redevable vis-à-vis des autres parties liées par la convention de dommages-intérêts. Le pouvoir réglementaire du syndicat est visible, il a pour effet d'obliger une partie liée par une convention collective à en respecter les principes même à l'égard des personnes qui y ont été étrangères.

Le pouvoir du groupement n'est pas moindre dans l'exercice des sanctions prévues par la loi. Les individus, membres du groupement et pour qui le groupement a contracté peuvent agir, (art. 31 *u*) ce qui est normal, mais le groupement, pratiquement le syndicat, pourra agir dans l'intérêt professionnel collectif. Cet intérêt est évident (art. 31 *t*) quand les groupements intentent en leur nom propre une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou aux personnes liées par la convention collective qui violeraient les engagements contractés. Mais la loi a singulièrement élargi le droit d'intervention du syndicat. Il pourra aussi intervenir lorsqu'une action est intentée soit par une personne

soit par un groupement « à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres « (art. 31 o § 2) et même pourra exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de ses membres pourvu que l'intéressé ne s'y soit pas opposé (1). Il y a là un droit dont la base est absolument nouvelle et qui résulte de l'autorité professionnelle que revêt le syndicat.

La nature de la convention collective n'est donc pas purement contractuelle. Il y a contrat, c'est-à-dire accord de volontés dans sa conclusion où interviennent patron et groupement ouvrier sur le pied d'une égalité retrouvée, contrat au moment de la passation des contrats individuels. Mais le législateur a dû compléter ces notions en empruntant aux conceptions réglementaires ; pour être efficace, pour limiter les effets de la concurrence il a facilité les adhésions à la convention pour en accroître le champ d'application. Sous peine de la voir réduite à néant par le jeu du principe de liberté des conventions, le législateur a dû interdire les contrats individuels dérogeant aux règles qu'elle édicte, entre les parties et à certains égards même vis-à-vis des tiers, « et il a reconnu et sanctionné l'obligation mutuelle entre membres d'un même groupe de respecter la règle établie par eux ». Cette conception mixte de la nature juridique de la convention collective doit-elle être définitive, c'est ce qu'il faut maintenant examiner. Nous quittons l'étude des dispositions propres de la loi pour aborder son examen critique et dégager son esprit et son sens général. C'est l'objet de la troisième partie de notre travail.

1. Article 31 o. § 1.
2. Brethe, ouvrage cité, p. 165.

TROISIÈME PARTIE

DES APPLICATIONS PRATIQUES DE LA LOI ET DE LA NATURE JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

APPRÉCIATIONS PRATIQUES DE LA LOI ET PREMIERS PROJETS DE PERFECTIONNEMENT

La solution mixte adoptée par le législateur au point de vue juridique nous permettant d'expliquer les effets des conventions collectives, est-elle suffisante, et, satisfaisante au point de vue pratique, la législation actuelle en la matière répond-elle à toutes les exigences et à tous les besoins, nous ne le croyons pas.

Au point de vue pratique les formalités prévues par la loi nous paraissent trop compliquées. Il est à craindre que les parties liées, individus ou syndicats ne négligent de faire les multiples notifications « destinées à réaliser une continuelle mise au point du champ d'application des conventions collectives, quant aux personnes, aux groupements, aux professions, aux régions »(1), quoique elles se fassent simplement par lettre recommandée (2). La loi a adopté un point de vue contestable « en n'exi-

1. Capitant et Cuche. *Législation industrielle*, 2e édit, 1920, p. 481.

2. Décret du 3 novembre 1919, article 3.

geant pas des groupements la personnalité morale sans laquelle l'unité du contrat collectif, et, par suite sa force réglementaire, n'est qu'une vaine apparence » (1). Le groupement de fait, la collectivité dépourvue de personnalité, incapable d'ester en justice est privée de la principale faculté accordée par la loi, le droit pour la collectivité de surveiller et d'exiger l'exécution de la convention collective.

Enfin la précarité des conventions collectives par la faculté de dénonciation appartenant aux groupements dans la plupart des cas risque de nuire à leur développement. A propos de convention à durée indéterminée, qui peut être dénoncée à tout moment par un préavis notifié un mois à l'avance, M. Chéron a pu dire avec raison : « pareille convention est très fragile. C'est un château de cartes sans cesse exposé à s'effondrer ». Sous le régime de liberté syndicale établi par la loi de 1884, les individus pouvant à volonté démissionner du syndicat, échapperont aux obligations de la convention collective. N'ayant que rarement été accompagnée de la procédure d'acceptation individuelle de la durée de la convention (art. 31 *l*, 4°), la convention collective sera le plus souvent considérée pour les syndiqués comme étant à durée indéterminée. « On pourra donc se trouver en présence de la situation étrange suivante : un syndicat ouvrier lié par une convention pour toute sa durée, dont tous les membres ou presque tous donnent leur démission et la notifient régulièrement, afin de se dégager individuellement de cette convention par voie de rupture unilatérale, comme le leur permet l'article 31 *n*. Ce procédé de démissions individuelles peut même devenir pour le syndicat un expédient pour s'affranchir lui-

1. Brethe, ouvrage cité, p. 165.

même, en fait, de l'obligation de respecter la convention pour toute sa durée (1). »

Cet argument amène à étudier un autre côté du problème de l'application des conventions collectives : n'y a-t-il pas lieu de craindre que les stipulations acceptées, obligatoires pour les employeurs, ne soient méconnues par les ouvriers par suite de l'insaisissabilité d'une partie de leur salaire, par les syndicats ouvriers, qui n'offrent pas une garantie financière bien sérieuse par leur patrimoine ?

Les syndicats signataires sont les principaux agents d'exécution de la convention collective, tenus de plein droit d'une obligation de ne pas faire, le syndicat patronal tenu de ne pas déclarer le lock-out, le syndicat ouvrier à ne pas déchaîner de grève, quelles sont leurs responsabilités réciproques ? Au cas de manquement général la responsabilité d'un syndicat est évidente, en ce qui concerne les manquements individuels, patron syndiqué faisant travailler au-dessous des conditions fixées par la convention, ouvrier quittant le travail sans préavis, la loi n'a pas déclaré le groupement, le syndicat responsable. Les fautes individuelles n'entraînent que des responsabilités individuelles aux termes de l'article 31 *s* § 2. La loi s'est montrée trop timide. « En effet, si le syndicat ne répond pas des fautes individuelles de ses membres, n'a-t-on pas à craindre de voir s'organiser le sabotage perlé de la convention collective, sous forme de multiples infractions isolées qui se répéteraient sans jamais engager la responsabilité syndicale ? Il n'y a qu'un moyen d'obvier à ce danger : c'est d'obtenir du syndicat que par une

1. Capitant et Cuche, ouvrage cité, p. 274.
2. Chéron, *loco citato*, p.

clause spéciale, il assume ce rôle de garant que la loi n'a pas osé lui imposer ». Mais si les patrons ont des biens qui puissent offrir une garantie, les salariés n'offrent pas plus individuellement, leur salaire insaisissable pour les neuf dixièmes, d'après la loi du 12 janvier 1895, que collectivement, malgré l'augmentation de capacité donnée aux syndicats par la loi du 12 mars 1920, de sérieuse garantie financière.

Avant la loi de 1920 les syndicats pouvaient seulement acquérir les immeubles nécessaires à leurs réunions, bibliothèques et à des cours d'instruction professionnelle, ils pouvaient encaisser des cotisations et faire des placements mobiliers.

La Jurisprudence était venue à leur reconnaître le droit d'acquérir à titre gratuit, après de longs débats et l'on discutait sur la question de savoir si l'autorisation par décret prévue par l'article 910 du Code civil pour les établissements d'utilité publique leur était ou non nécessaire. Défenseurs des intérêts corporatifs, le commerce leur était interdit, la mutualité leur était également interdite en principe. La Cour de cassation avait reconnu le droit aux syndicats d'acheter en gros du matériel destiné à l'exercice de la profession et de le répartir entre ses membres sans bénéfice (1).

La loi du 12 mars 1920 a reconnu la personnalité morale, le droit de posséder et d'ester en justice aux unions de syndicats, droits que l'article 5 de la loi de 1884 leur avait refusés. Elle reconnaît aux syndicats une capacité entière, sauf pour faire du commerce. Les syndicats useront-ils de la faculté, que leur donne la loi, de placements immobiliers, plus vulnérables qu'un portefeuille de valeurs que la loi de 1884 ne leur empê-

1. Cass., 29 mai 1908. D. 1909. 1. 25.

chait pas de constituer ? Par contre l'insaisissabilité de leurs meubles et immeubles à usage professionnel, de leurs bureaux et lieux de réunions, déclarée par la loi, ôte à leurs créanciers le seul gage qu'ils possédaient jusqu'à présent. Et cette situation peut être préjudiciable aux conventions collectives, car il y a lieu de redouter que les patrons refusent d'être seuls à observer la convention en l'absence de toute garantie ouvrière comme contre-partie.

« Si le contrat collectif est ainsi imposé par la menace, s'il oblige l'un sans obliger l'autre, ce ne sera plus un véritable contrat ; ce ne sera plus l'instrument de pacification sociale par ententes librement consenties de part et d'autre ; ce sera un simple épisode de la guerre de classes. Il aura manqué son but (1). » Et M. Brethe ne juge pas différemment : « C'est la guerre sociale s'abritant sous le couvert de règles spéciales aux contrats synallagmatiques » (2).

L'esprit ouvrier justifiait en grande partie ces craintes aux débuts de la convention collective, si l'on se reporte à ce qu'en disait un des grands doctrinaires du parti socialiste, M. Emmanuel Lévy. « Le contrat collectif libère le prolétariat de la servitude du contrat individuel... Par lui commence à s'affirmer la créance du prolétariat sur les bénéfices que produit la transformation de la matière par le travail. Par lui le capitaliste abdique. Il donne au syndicat une action contre le patronat ; il ne donne aucune action au patronat contre le prolétariat... » (3) Est-ce le même esprit qui tend à l'emporter aujourd'hui, nous ne le croyons pas, bien plus, nous possédons un témoignage qui va à l'encontre

1. Chéron.
2. Brethe, *loco citato*, p. 160.
3. Emm. Lévy, *Revue socialiste*, juillet 1906.

de ces considérations, les ouvriers seraient plus respectueux que les patrons des conventions collectives signées. C'est ce qu'affirme lors de la discussion de la proposition Lerolle, à l'Association nationale pour la protection des travailleurs, Mlle Bouvier, représentant de la Bourse du travail : « Ce que nous voulons (à la Bourse du travail) c'est que les contrats collectifs aient force de loi. ! Ce ne sont pas les ouvriers qui ont violé les contrats collectifs établis jusqu'à ce jour.

Si nous demandons que ceux-ci aient force de loi, c'est parce que nous voulons obliger les patrons à les respecter... » Cependant au cours de la même discussion M. Bureau lui faisait remarquer qu'« en Angleterre la patrie du syndicalisme par excellence, on n'en est plus à compter les violations des contrats collectifs de travail par les ouvriers. Manifestement, dit-il, il n'y a aucune prise possible ». Finalement M. Lerolle, député et auteur de la proposition de loi en discussion devant cette assemblée, convenait avec M. de Rousiers, « qu'en ces matières il n'y a guère d'autres sanctions des obligations ouvrières, que les sanctions morales... » Aussi pour renforcer ces sanctions, pour donner l'autorité nécessaire aux conventions collectives, pour s'imposer, il croyait indispensable « de sortir du domaine du droit civil, du domaine des libres conventions, pour entrer résolument dans le domaine du droit réglementaire et administratif » (1).

M. Lerolle invoque des précédents, M. Deslandres, professeur à la Faculté de Dijon, vice-président de la

1. Sur tous ces points voir : *Publications de l'Association Nationale pour la Protection légale des Travailleurs.* Nouvelle série, n° 16. *La réglementation professionnelle du travail et le Contrat collectif*, par Jean Lerolle, député, Assemblée générale du 4 mars 1919, p. 2 et suivantes.

Ligue sociale d'acheteurs qui demandait et proposait à l'Association Nationale, dans la séance du 20 mai 1912, de donner à l'autorité municipale le pouvoir de rendre obligatoires par voie d'arrêtés les accords intervenus entre commerçants pour la réglementation du travail, frappé des difficultés rencontrées par la Ligue pour imposer la fermeture des magasins le dimanche. La mauvaise volonté d'une minorité, les infractions à l'accord des autres réduisaient à rien ses interventions. L'Association Nationale avait comme conclusion émis le vœu que le législateur « examinât dans quelles conditions l'autorité municipale, sur son initiative, sur celle de la majorité des patrons, ou sur celle des syndicats patronaux ou de syndicats d'employés ou d'ouvriers, et après enquête auprès de tous les intéressés et du public, pourrait rendre ces accords obligatoires pour toute la profession ».

Il s'en rapportait aussi à l'amendement de M. Luquet, dont avait été saisie, en 1918, la Commission mixte de la Seine établie pour étudier les conditions de la reprise de la vie économique. Cet amendement, destiné à compléter le texte voté par la Chambre sur les conventions collectives, prévoyait que « la convention collective intervenue entre syndicats patronaux et ouvriers qualifiés pour représenter les intérêts généraux d'une profession dans une région déterminée peut, à la demande des syndicats contractants, être étendue par arrêté préfectoral et, dans la mesure où les dispositions... ne sont pas contraires aux lois, à tous les employeurs et salariés de la profession et de la région... » Dépôt des arrêtés aux secrétariats des conseils de prud'hommes, et à défaut, aux greffes de justice de paix du ressort de leur application et publication devaient avoir lieu par les soins du préfet « dans les conditions déterminées par

un règlement d'administration publique. Les dits arrêtés sont exécutoires le neuvième jour de leur publication si, dans la huitaine qui suit la publication, ils n'ont pas fait l'objet d'une protestation motivée de la part des intéressés et adressée au préfet ». Les protestations sont communiquées aux syndicats contractants et portées devant la Commission centrale des salaires instituée par l'article 34 du livre Ier du Code du Travail et de la Prévoyance sociale qui statue dans la quinzaine à dater du jour où elle est saisie par les soins du ministre du Travail, et l'amendement prévoit le remplacement à la Commission des membres du Conseil du Travail ou du Comité départemental de salaire, par un délégué de chacun des syndicats contractants et le préfet qui a pris l'arrêté ou son représentant, mais qui n'interviendront qu'à titre consultatif seulement.

C'est en partant de ces initiatives que M. Lerolle a saisi la Chambre le 19 novembre 1918 d'une proposition de loi, s'inspirant du texte voté par la Commission mixte de la Seine, mais modifiant la procédure adoptée par elle. « Lorsqu'une convention collective aura été conclue, dit-il, soit entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier, soit entre un groupement quelconque de patrons et d'ouvriers — par exemple, au lendemain d'une grève, entre le comité patronal et le comité de grève — en vue de régler les conditions du travail dans une profession et dans une région déterminée, l'une des parties contractantes pourra demander à l'autorité administrative — le préfet, si la région intéressée ne dépasse pas les limites du département, le ministre, si la région intéressée dépasse les limites du département — de publier cette convention et de la rendre obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés de la profession et de la région, qu'ils soient

ou non syndiqués ». Mais l'autorité administrative n'est pas liée, elle devra s'informer, « si elle ne l'est déjà, de la valeur des organisations contractantes », son intervention serait inutile si la convention était passée par des organisations sans autorité. Si l'autorité administrative juge son intervention utile, « alors « s'ouvre la procédure administrative. Une sorte de « referendum est institué pour permettre à tous les « intéressés de faire connaître leur sentiment.

« D'abord le préfet adresse communication de la con- « vention collective à tous les syndicats patronaux et « ouvriers de la région et de la profession... Il faut « aussi que les non-syndiqués — patrons et ouvriers — « soient avertis de la réglementation projetée et puis- « sent faire entendre leurs observations. »

Au cas de convention collective passée entre une Chambre syndicale représentant la grande industrie et un syndicat ouvrier, « il serait inadmissible que le contrat fût étendu à l'ensemble de la profession sans que les moyens ou les petits industriels qui, par hypothèse, n'auraient pas été représentés au contrat, puissent faire entendre leur voix ».

« Le préfet fera donc connaître, par voie d'affiches, le projet de réglementation à tous les intéressés. »

Les intéressés ont quinze jours pour faire opposition en motivant leur intervention. Pas de protestation, le préfet promulgue la convention, « qui de ce fait deviendra obligatoire pour la profession et la région ». Si des protestations se produisent, « le préfet transmettra le dossier (convention et protestation) au ministre du Travail, lequel saisira immédiatement la Commission permanente du Conseil supérieur du travail ». La Commission après avoir entendu les protestataires, les organisations signataires ou pris connaissance de leurs mémoires,

statue. Si elle rejette l'opposition le préfet promulgue la convention, « si l'opposition est reconnue fondée, alors pas d'arrêté préfectoral, pas d'extension : la convention joue seulement, suivant la règle générale des contrats, et ne lie que les contractants ».

Après discussion par l'Assemblée, la proposition Lerolle, mise aux voix, fut approuvée à l'unanimité. Cependant le projet de loi voté par la Chambre, repris par le Sénat, cinq ans après, le 8 août 1918, rapporté par M. Strauss, était venu en discussion le 27 février et en même temps que l'Association Nationale s'en occupait, le 4 mars 1919.

A la première séance, M. Strauss, rapporteur, soutint, d'accord avec le Gouvernement, un contre-projet, dont il était l'auteur et qu'il retira bientôt en présence des objections soulevées et en fin de compte le Sénat vota le texte de la Chambre de 1913, repris en amendement par M. Touron.

Le texte élaboré par M. Straus et la Commission du travail du Sénat mérite pourtant qu'on s'y arrête. Au texte de la Chambre, rapporté par M. Goussier, il substituait un article unique, portant, dans ses dispositions essentielles, que « la convention collective intervenue entre syndicat patronaux et ouvriers, qualifiés pour représenter les intérêts généraux d'une profession dans une région déterminée, peut à la demande des syndicats contractants être étendue par arrêté préfectoral et, dans la mesure où les dispositions de ladite convention ne sont pas contraires aux lois, à tous les employeurs et salariés de la profession et de la région (1). » Un recours était ouvert aux intéressés dans un court délai après la publication de l'arrêté préfectoral et la Commission

1. Sénat, 17 décembre 1918. Documents parlementaires, p. 769.

centrale siégeant au ministère du travail chargée de statuer. Les principales objections formulées au cours de la discussion générale du projet de loi, dont l'urgence avait été déclarée, vinrent de MM. Boivin-Champeaux et Touron. M. Boivin-Champeaux, le premier, craint que la contrainte qu'implique le projet de la Commission ne soit un mauvais moyen d'imposer la convention collective et croit que le projet « est de nature à compromettre l'avenir même de l'institution qu'il veut favoriser ». Il fonde ses critiques sur le peu de consistance des syndicats. « Dans l'industrie proprement dite, je laisse de côté l'agriculture et les petits ateliers qui sont cependant très nombreux, dans les établissements soumis à l'inspection générale du travail, la proportion des syndiqués par rapport aux non-syndiqués, est, en France de 20 o/o. »

Et le plus souvent les conventions collectives sont votées à la suite d'une grève : « le bureau du syndicat délibère avec les ouvriers qui sont là, peut-être n'y a-t-il pas la moitié des syndiqués.

« Or, voici ce qu'on nous demande de dire : on nous demande de dire qu'à la demande des syndicats contractants, le préfet — vous entendez bien le préfet — sans d'ailleurs avoir à consulter personne, comme s'il s'agissait du curage d'une rivière ou de la tenue d'un marché, pourra décider que cette convention collective sera étendue à toute la région — et cela peut-être tout le département — et qu'ainsi... elle sera obligatoire pour tous les patrons, pour tous les salariés non syndiqués de la région — et ils peuvent être des milliers (alors que la convention n'a été votée que par 200 ou 300 personnes) — c'est-à-dire précisément pour ceux-là mêmes, qui, trouvant matériellement plus avantageux ou plus conforme à leurs sentiments de conser-

ver leur liberté, n'ont pas voulu se syndiquer » (1).

M. Boivin-Champeaux n'en critique pas moins les formes de recours et la juridiction proposée pour résoudre les difficultés : « la commission chargée par la loi du 10 juillet 1915 de statuer sur l'établissement des salaires minima des ouvriers à domicile dans l'industrie du vêtement ». Le projet va à l'encontre des dispositions adoptées par la Chambre : « c'est la convention collective obligatoire par un arrêté préfectoral. » S'il tire son origine de l'amendement présenté par M. Luquet, prud'homme ouvrier, à la Commission mixte de la Seine et dont M. Strauss est président, il n'a aucun précédent dans notre législation et M. Boivin-Champeaux le repousse. Il n'y a plus de libertés possible puisque syndiqués et non syndiqués sont tenus : « on a beaucoup parlé de la fidélité syndicale et du loyalisme corporatif. Je comprends très bien, dit-il, que l'on tienne ce langage à ceux qui ont voulu entrer dans le syndicat ou dans la corporation, mais c'est une considération que vous n'avez pas le droit d'opposer à ceux qui ont voulu conserver leur liberté, ou bien alors, ce n'est pas seulement la convention collective obligatoire, c'est le syndicat obligatoire (2). »

M. Touron critique également le projet Strauss qu'il trouve prématuré : « Je trouve que demander l'urgence... pour un texte en un article qui se substitue à un projet de 23 articles voté par la Chambre des députés, c'est aller un peu vite. » Il lui préfère le projet Groussier auquel M. Strauss a à peine fait allusion et qu'à la suite de M. Boivin-Champeaux, il développe moins du point

1. *Journal officiel* du 28 février. Sénat. Débats *in extenso*. Séance du 27 février 1919, p. 210.

2. *Journal officiel*, 1919. Sénat. Débats *in extenso*. Séance du 27 février 1919, p. 210 à 216.

de vue juridique qu'en partant du point de vue du long travail d'élaboration qu'il a nécessité. Il reproche au projet Strauss de venir trop tôt encore parce que les sanctions indispensables manquent : « Il eût fallut d'abord organiser la responsabilité des syndicats. C'est à vous, Monsieur le ministre du Travail, qu'appartient le rôle de faire comprendre au monde du travail qu'à chaque liberté nouvelle doit correspondre une obligation nouvelle. Il n'y a pas de droit sans sanction, il n'y a pas de droits nouveaux sans devoirs correspondants ». Or un projet de loi augmentant la capacité des syndicats adopté par le Sénat est en discussion au même moment devant la Chambre, il lui paraît qu'il y a lieu d'attendre le vote de la loi définitive pour imposer l'obligation des conventions collectives.

De cette longue discussion où prennent part tour à tour M. Boivin-Champeaux, Touron, Strauss, rapporteur et le ministre du Travail et M. Chéron, cosignataire du projet de loi transmis par la Chambre, et plusieurs autres sénateurs, il ressort que la différence des points de vue réside moins sur le principe de légiférer sur la convention collective, admis par tous, que sur la manière de faire triompher cet instrument de pacification sociale. Se retranchant derrière les principes de liberté individuelle les adversaires du projet Strauss repoussent « l'obligation » (1) et se rallient au projet voté par la Chambre codifiant les conventions collectives et sauvegardant ces principes individualistes, qui ont trouvé leur plus parfaite expression dans la formule célèbre de Waldeck-Rousseau : « Le droit d'un ouvrier qui ne veut pas faire partie d'un syndicat est égal au droit de 10.000 ouvriers qui veulent en faire partie ».

1. *J. off.*, 1919, *loco citato*. M. Boivin-Champeaux, p. 212.

Mais partisan d'un régime qui assure « toute son efficacité (1) » à la convention collective, M. Strauss constate que : « Notre éducation, nos habitudes d'esprit répugne à un système dans lequel la convention collective, au lieu d'être l'exception, devient la règle, au lieu d'être consécutive à la grève, la prévient, l'évite, épargne par conséquent des désordres, des conflits, des discordes et devient ainsi un pacificateur social dans toute la force du terme » (2). Comme on lui reproche de ne plus faire de différence dans son système avec les anciennes corporations établies, il proteste. « Que vous le vouliez ou non, ce n'est plus le régime de l'autocratie dans les rapports du capital et du travail. Le régime contractuel, tel que nous le désirons mettra fin à la grève, préviendra les conflits... » M. Strauss ne méconnait pas qu'on entrera ainsi dans « une voie nouvelle », et il l'accepte hardiment. Le Sénat ne voit pas si loin et M. Strauss, d'accord avec le ministre, se félicitant de l'acceptation d'ensemble de la nécessité de légaliser les conventions collectives, retire son projet, quitte à le reprendre plus tard pour parfaire la loi.

La séance du 4 mars 1919 mit à nouveau aux prises M. Touron et M. Strauss qui demanda, au nom de la Commission le renvoi à bref délai pour entendre des délégations. M. Touron, adversaire de l'ajournement, en voit les causes dans une intervention de la C. G. T. auprès du ministre, qui prétend avoir entendu les deux parties et cite la lettre d'un patron, M. Kempf, écrite au nom des soixante syndicats adhérents à l'Association générale du commerce et de l'industrie des tissus et des matières textiles. L'ajournement repoussé, on entend

1. *Ibidem*, M. Strauss, p. 212.
2. *Ibidem*, M. Strauss, p. 212 et 213.

un discours de M. de Lamazelle sur le point de vue social de la question (1). Pour lui, « ce qui domine toute la question de l'association professionnelle et du contrat de travail, c'est donc une idée morale ». L'Assemblée adopta ensuite les deux premières sections du projet de loi sans observation et le prejet tout entier à la séance du 20 mars : « le texte venu de la Chambre sans y changer un mot, une virgule », sans de plus grand débat.

A la séance du 4 mars la lettre de M. Kempf aurai pu ramener la discussion sur le texte élaboré par la Commission et rapporté par M. Strauss, dont il est partisan parce que « ce qui domine, en effet, c'est la nécessité d'établir l'égalité des traitements entre tous les concurrents d'une même profession, pour que les plus généreux et les plus disciplinés ne portent pas la peine de leur fidélité syndicale et de leur loyalisme corporatif »

M. Kempf reprenait les motifs exposés par M. Lerolle comme bases de sa proposition de loi : « D'une part, la convention n'oblige juridiquement que les organisations qui ont participé à sa discussion et qui ont, par leur signature, adhéré à ses dispositions et, par là même, laissé en dehors de la réglementation qu'elle établit les non syndiqués, patrons et ouvriers, pour qui elle est, selon les termes de l'école, *res inter alios acta*.

« D'autre part, elle n'oblige les membres des organisations contractantes eux-mêmes, qu'autant qu'ils demeurent dans les liens de ces organisations, de sorte qu'il suffirait à un patron, par exemple, de donner sa démission à la chambre syndicale pour se soustraire à

1. *J. Off.*, du 5 mars. Séance du 4 mars 1919, Sénat. Débats parlementaires, p. 219 à 223.

2. *J. Off.*, du 21 mars. Séance du 20 mars 1919, *loco citato*, p. 303 à 306.

une réglementation qui lui pèse et se libérer des obligations auxquelles, par ses mandataires syndicaux, il avait souscrit.

« Le patron qui respecte la convention et demeure fidèle aux obligations qui ont été souscrites en son nom, se trouve en état d'infériorité vis-à-vis de son concurrent moins scrupuleux ». Constatant les avantages d'une règle unique applicable et opposable à tous, M. Kempf préfère le projet Strauss au projet Lerolle parce « qu'il soumet le recours contre l'arrêté étendant à la collectivité la convention particulière à la commission centrale instituée par l'article 334 du livre I[er] du Code du travail et de la prévoyance sociale, qui est un organisme existant et ayant fait ses preuves » (1). M. Lerolle, à l'Association nationale avait bien marqué les différences de son projet avec celui de la Commission mixte de la Seine et de M. Strauss.

Elles sont de deux sortes, d'une part il fait « précéder la promulgation de l'arrêté préfectoral d'une consultation des intéressés, tandis que la Commission mixte réserve seulement aux intéressés un droit d'opposition, après la promulgation de l'arrêté », d'autre part attribue compétence « pour statuer sur les oppositions, à la Commission permanente du Conseil du Travail, tandis que la Commission mixte fait juger ces oppositions par la Commission supérieure des salaires instituée par la loi du travail à domicile », qui lui apparaît comme peu compétente pour cette tâche (2). C'était

1. *J. off.*, du 5 mars 1916. Sénat. Séance du 4 mars. Lettre de M. Kempf, président de l'Association générale du commerce et de l'industrie, des tissus et des matières textiles, lue par le ministre. Débats *in extenso*, p. 221.

2. *Publications de l'Association nationale.* Nouvelle série, n° 16. Jean Lerolle, *Réglementation professionnelle du travail*, etc: Assemblée générale du 4 mars 1919. p. 13.

aussi l'avis de M. Boivin-Champeaux et l'objet d'une de ses principales critiques à l'occasion du projet Strauss(1).

Quelle qu'ait été la méthode suivie, qui a abouti au vote de la loi actuelle ou quel que soit le point de vue qu'on adopte, du projet Lerolle ou du projet Strauss, le côté pratique n'est qu'un aspect de la question, c'est toute la nature juridique des conventions collectives qui est en jeu et sur ce point, la loi n'a pas eu les débats qu'elle méritait. Les Chambres n'ont pas vu « le fonds du débat, ce qui le domine, c'est, comme le disait M. Strauss, qu'un droit social nouveau s'est levé » (2),

1. *J. off.*, du 28 février. Sénat. Débats *in extenso*, p. 210.
2. *Ibidem*, p. 213.

CHAPITRE II

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ÉLÉMENTS D'UN DROIT NOUVEAU

Le législateur a eu conscience de l'élément de « subversion » qu'aurait apporté la convention collective obligatoire dans notre droit public, et il l'a rejetée. Pour sauvegarder la liberté individuelle il a été conduit à « se contenter d'une convention facultative » (1), mais la convention collective ne remplit, dans ces conditions, qu'en partie son but, qui est de limiter la concurrence entre les patrons et entre les ouvriers en posant une réglementation uniforme du travail. Nous avons vu que ces craintes ne sont pas chimériques et que la convention collective risque d'être peu ou pas utilisée si elle n'établit pas « l'égalité des traitements entre tous les concurrents d'une même profession, pour que les plus généreux et les plus disciplinés ne portent pas la peine de leur fidélité syndicale et de leur loyalisme corporatif » (2). Cependant le législateur a été aussi amené à abandonner de la théorie contractuelle qu'il maintenait à la base de la convention collective tout ce qui l'aurait rendue vaine, interdisant les contrats individuels dérogatoires et obligeant les membres d'un même groupe à respecter la règle posée par eux. C'est que

1. Morin, *La révolte des faits contre le Code*, p. 50.
2. Lettre de M. Kempf au Ministre du Travail. Voir *supra*.

pour être efficace, la convention collective doit être générale, grouper le plus grand nombre possible de personnes dans la profession et s'imposer à elles. Elle est voisine du règlement professionnel, de nouveaux groupements, de nouveaux individus peuvent y adhérer et bénéficier des avantages qu'elle a introduits.

Ces caractères de généralité, de durée et de contrainte pour ceux qu'elle lie, sont à l'opposé de ceux du contrat, « instrument par excellence des relations individuelles, de celles qui s'établissant par consentement mutuel, ont l'objet et la durée voulus par les parties » (1). Et s'il est vrai que la loi n'est autre chose « qu'une règle de vie sociale » et que « dès lors qu'une règle d'activité, commune à tout un groupe d'individus, à une communauté, petite ou grande et conçu sans distinction de personnes, s'impose avec une force obligatoire — d'où que vienne cette force, quelle que soit l'autorité qui l'édicte et en assure l'efficacité, quel que soit le procédé par lequel elle a été élaborée — commandement autoritaire ou pacte conventionnel — il y a loi » (2), la convention collective nous apparaît comme devan être « la loi de la profession de substituant à l oi de l'état » (3). a

Auteur d'une théorie réglementaire, M. Brethe montre comme la loi même a été amenée à attribuer aux conventions collectives et à leur reconnaître indirectement ce caractère de règle. On a remarqué depuis quelque temps la tendance du Parlement à poser le principe de la loi dont il laisse le soin de régler l'application aux réglements d'administration publique — loi

1. Brethe, p. 178.

2. G. Scelle, *la loi des Huit heures*, (*Revue politique et parlementaire* du 10 octobre 1920).

3. Morin, ouvrage cité, p. 50.

du 11 juin 1917 organisant pour les femmes le repos de l'après-midi du samedi dans les industries du vêtement — loi du 23 avril 1919 instituant en principe la journée de huit heures dans notre pays.

Les décrets relatifs à leur application devaient être pris après consultation des intéressés et il est arrivé souvent, conformément au vœu du législateur « qu'ils ne fûssent que la consécration des conventions collectives de travail passées entre syndicats patronaux et ouvriers d'une profession, dans une région déterminée ». M. Brethe ajoute : « c'est assez dire que la convention collective se comporte comme une règle du droit, dont l'application est seulement moins générale qu'une loi ou un règlement d'administration publique » (1).

La convention collective a tous les caractères de la loi, elle est générale, non « pas faite pour des patrons et des ouvriers déterminés pour tous ceux qui se trouveront dans son domaine professionnel et territorial, à un moment quelconque ». Elle est abstraite conçue sans acception de personne, permanente, faite pour toute la série des cas possibles. Elle est impérative et cette force obligatoire a pour fondement le fondement de toute loi ; « la nécessité naturelle d'une règle d'action commune et de limitation des libertés individuelles, dans tout groupement humain, ici dans le groupe de la profession, qui existe aussi bien que la famille, la cité ou la nation ».

Convention entre syndicats, la convention collective est une loi à l'égard des syndiqués. « C'est une convention-loi, un acte-règle, mais non un contrat. Et M. Brethe, avec M. Duguit, remarque l'analogie de cet acte avec les

1. Brethe, *De la nature juridique de la Convention collective de travail, op. cit.*, p. 174 et suiv.

clauses réglementaires de la concession de service public. Il trouve une analogie plus frappante encore avec les traités-lois du droit international qui proclament une règle de droit international en vigueur chez tous les Etats adhérents : règles de guerre continentale ou maritime, conventions sanitaires, conventions postales, conventions de travail comme celles que prépare le bureau international de travail à Genève.

La théorie de la convention-loi admise, les précautions prises par la loi de 1919 pour sauvegarder la liberté des syndiqués, deviennent inutiles (art. 31 *k*), la convention étant collective, faite pour l'ensemble des syndiqués, ceux d'aujourd'hui, ceux de demain, n'a pas besoin d'être voulue individuellement par chacun. Ce n'est pas à dire que les syndiqués n'y interviendront pas, mais leur vote, statuant sur le projet de convention collective sera comparable « au vote des mêmes syndiqués modifiant les statuts de leur groupe, et au vote des députés ou des sénateurs adoptant ou rejetant une proposition de loi » (1). Les adhérents futurs du syndicat seront également liés par la convention.

La convention collective étant une règle, s'imposera obligatoirement à tous ceux qui y sont soumis. Sera-t-elle opposable aux tiers et contrat fait par ceux-ci, sera-t-il nul ? M. Brethe remarque qu'à l'heure actuelle en France, nul n'est forcé de se syndiquer et que la fondation de nouveaux syndicats est libre, que « les non syndiqués, et les membres des syndicats qui sont restés étrangers à la conclusion de l'accord, ignorent la convention collective, et bien que celle-ci ne soit pas un contrat, on peut les considérer comme des tiers », le caractère de la convention collective n'en est pas affai-

1. Brethe, *op. cit.*, p. 183 et 184.

bli : « C'est un règlement applicable à une partie de la profession simplement » (1).

Ce n'est pas encore vraiment la loi de la profession, la convention collective ne le deviendra que le jour où toutes les entreprises d'une ville ou d'une région seront sous une autorité professionnelle unique. Sera-ce le syndicat obligatoire, proposé par M. Pirou, obligatoire pour les patrons comme pour les ouvriers, qui détiendra cette autorité, la convention établie par le syndicat patronal unique et par le syndicat ouvrier unique s'étendant à toute la profession ? M. Brethe ne le croit pas, étant donné les tendances sociales, politiques et même religieuses des syndicats en France. Il entrevoit la solution du problème dans l'établissement au-dessus des syndicats tels qu'ils existent actuellement d'un « conseil mixte de métier, composé de représentants des diverses classes sociales, patrons, techniciens, employés, ouvriers, élus par un corps professionnel comprenant tous ceux qui exercent la profession, à un titre quelconque, syndiqués ou non » (2). Ce conseil préparerait les règlements de la profession et les soumettrait au referendum séparé des patrons et des salariés. Il prévoit trois degrés pour les conseils de métier, local, régional et national. Une organisation semblable existe en Hollande, proposée depuis longtemps en France, « récemment elle a fait l'objet d'une tentative de l'initiative privée » (3).

1. Brethe, *op. cit.*, p. 185.

2. Brethe, *op cit.*, p. 186.

3. Brethe, *op. cit.*, p. 187. Voir Bibliographie qu'il donne sur la matière. La Confédération de l'Intelligence et de la Production française, fondée en 1920 par M. Georges Valois, dont les idées ont été exposées dans deux livres : *l'Economie nouvelle*, par G. Valois, et *Intelligence et Production*, par G. Valois et G. Coquelle. Nouvelle librairie Nationale. Paris, 1920.

M. Brethe qui souligne le mouvement corporatif puissant qui se dessine, en trouve la preuve dans le rôle reconnu au syndicat de défenseur des intérêts généraux de la profession.

Il admet le droit des syndicats d'intervenir en justice « non pas tant parce qu'ils y ont été parties, que parce leur violation entraîne un désordre dans la profession, et que jusqu'à présent les syndicats constituent le seul embryon d'organisation collective pouvant s'employer à faire observer par tous patrons et ouvriers, les lois et règlements en vigueur dans le métier. » Enfin toute personne assujettie à la convention collective qui souffre d'un préjudice du fait de la violation de cette convention par un autre assujetti, a droit à des dommages-intérêts, non en vertu d'un « prétendu contrat d'association » ou d'un « contrat distinct dont l'existence n'était nullement établie », mais parce que la convention est une règle s'appliquant d'une manière absolue dans les rapports entre individus qui y sont soumis, dans un même groupe comme s'ils appartiennent à deux groupes opposés. « Dans tous les cas, si la règle n'est pas observée, la sanction sera en outre de la nullité du contrat de travail, une action en dommages-intérêts fondée sur une faute délictuelle, un manquement à une obligation légale préexistante » (1).

La théorie réglementaire de M. Brethe nous paraît être la seule qui rende compte de tous les effets juridiques des conventions collectives de travail. La notion de convention-loi, ou d'acte règle nous paraît être à la base des conventions. Nous convenons avec lui qu' « il faut, en effet une convention pour mettre d'accord

1. Brethe *op. cit.*, p. 187 et 188.

patrons et ouvriers, mais cette convention n'est pas un contrat, parce qu'elle doit réglementer d'une manière générale et abstraite les conditions du travail dans un métier ; ce sera donc au fond une véritable loi (1) ». Notion parfaitement juridique parce que la loi n'est pas forcément l'œuvre du Parlement et puisque la convention collective trouve des analogues dans les traités internationaux, dits traités-lois, et les concessions de service public, à côté desquels elle prend place.

Nous eussions seulement préféré voir M. Brethe conduire jusqu'au bout ses conclusions et ne pas se contenter même actuellement et en attendant la réalisation d'une organisation professionnelle qu'il préconise, d'une convention collective « applicable à une partie de la profession simplement ». Car si sa théorie explique la nature juridique des conventions collectives, nous ne voyons en quoi pratiquement elle corrigerait l'insuffisance de la législation du 25 mars 1919. D'une part, si un contrat de travail intervient entre un patron et un ouvrier non liés par la convention collective, quel qu'il puisse être : « ce contrat sera toujours valable, dit-il, car les parties ne sont pas soumises à la règle, celle-ci a une portée restreinte, elle ne les atteint pas ». D'autre part supposons avec lui que le contrat de travail intervienne entre un patron lié par la convention collective et un ouvrier, qui n'étant pas syndiqué, est un tiers, « qu'est-ce qui va l'emporter, la force de la règle, ou sa relativité ? Le doute est permis. Toutefois la convention collective nous apparaissant, au point de vue économique et social, comme bienfaisante, et le droit des individus à se former en syndicats pour organiser leur profession comme plus respectable

1. Brethe, *op. cit.*, p. 185 et 186.

que le droit des autres à rester isolés, parce que l'ordre est supérieur à la liberté, nous pencherions pour l'application de la convention collective à celle des deux parties qui est tiers à son égard (1) ».

Ainsi sur le premier point la conception de M. Brethe ne diffère en rien des dispositions de la loi, la convention collective demeure *res inter alios acta* pour les tiers, étrangers à sa conclusion. Et la loi se montre plus affirmative, sur le deuxième point, puisque aux termes de l'article 31 à la convention collective s'applique au cas où l'une des deux parties seulement est liée par elle, sauf stipulation contraire, et nous avons vu que le silence de la convention à cet égard obligeait la partie liée à s'y conformer dans ses relations avec les tiers.

Pour que la convention collective devienne « la loi même du travail », il est indispensable qu'elle soit « un corps de prescriptions obligatoires pour les patrons et les employés, sans acception de personnes, sans même que la contexture de la collectivité des producteurs à laquelle elles s'appliquent puisse être à aucun moment exactement délimitée Règles essentiellement révisibles d'ailleurs, selon la variation des nécessités de l'entreprise, code continuellement modifié par une mise au point journalière émanant des intéressés, marquée au coin de la compétence » (2).

La convention collective a surtout été appelée jusqu'ici à terminer des conflits, conclue après grève, lock-out, de plus en plus elle doit être employée à les prévenir, à assurer la stabilité, la sécurité et la paix sociale. Pour produire ces effets bienfaisants il ne faut pas que la réglementatien qu'elle édicte soit seulement

1. Brethe, *op. cit.*, p. 186.

2. G. Scelle, article cité. *Revue politique et parlementatre* du 10 oct. 1920.

la loi d'un groupe, il faut qu'elle soit obligatoire pour tous les patrons et ouvriers de la même branche d'activité dans une région déterminée ou dans le pays tout entier, syndiqués ou non syndiqués, sous réserve de modalités à préciser.

La convention collective est née de la loi de 1884 sur les syndicats professionnels ou du moins a commencé à se développer grâce à leur reconnaissance légale. Faut-il concevoir la généralisation de la convention collective par le syndicat obligatoire ? Certains sénateurs ont paru craindre que ce ne fut un retour aux « anciennes corporations qu'on a abolies » (1). Il est évident que le fonctionnement des conventions collectives est lié au statut des syndicats et nous avons vu quelles difficultés se dressaient du point de vue de leur capacité et de leur responsabilité effective. En l'état actuel et aussi longtemps que les syndicats conserveront en France leurs caractères et leurs tendances politiques ou religieuses nous ne croyons pas possible, avec M. Brethe, ni désirable, un syndicat unique obligatoire. « Le syndicat ne serait légalement obligatoire que du jour où, spontanément, il serait arrivé à comprendre la majorité des patrons et des ouvriers d'une profession déterminée » (2).

Dès à présent, « parce que l'ordre est supérieur à la liberté », nous estimons qu'on doit organiser la convention collective obligatoire. La proposition Strauss, prématurée en l'absence de toute législation sur les conventions collectives — et en ce sens le Sénat a bien fait de suivre la Chambre et d'adopter le texte dont M. Groussier avait été le principal artisan — reprise

1. *J. Off.* du 28 février. M. Harvey.
2. Morin, *La révolte des faits contre le Code*, p. 190.

par son auteur sous forme de proposition spéciale, ou la proposition Lerolle fournissent une base de perfectionnement de la loi du 25 mars 1919.

M. Morin adopte ou à peu près la proposition Strauss. Il prévoit un recours des intéressés, syndiqués ou non syndiqués devant les conseils consultatifs du travail de la loi du 17 juillet 1908, composé en parties égales de patrons et d'ouvriers de la même profession, élus. La convention déposée aux secrétariats des prud'hommes ou aux greffes des justices de paix du ressort où elle doit s'appliquer, restée sans protestation pendant un délai déterminé, ou le conseil saisi ayant statué, devient obligatoire par arrêté préfectoral (1). L'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs estime préférable la proposition Lerolle et M. Millerand notamment y considère comme la partie la plus originale et la plus utile celle qui attribue compétence à la Commission permanente du Conseil du Travail, parce qu'il est très important, dit-il, « d'une part, que l'autorité qui aura à appliquer la loi ait figure de juridiction et, d'autre part, qu'elle n'exerce pas ses fonctions dans la région pour laquelle sont pris des arrangements (2) ». A ces projets est venu s'ajouter le projet Millerand sur le règlement amiable des conflits collectifs du travail (3). Son article 15 est relatif aux conventions collectives et pose : « Lorsqu'un différend d'ordre collectif est porté devant un Comité de conciliation et que ce différend ne peut, de l'avis de l'unanimité des membres du Comité de conciliation, recevoir de solution que si cette

1. Morin, *loco citato*, p. 191 et 192.
2. *Bull. de l'Ass. Nat.*, série 16, 1919, p. 28.
3. *Le Temps*, 10 mars 1920. *J. off.*, Ch. Doc. Parlem. 1920, n° 489 ; Barthélemy Raynaud, *Le contrat collectif en France*, p. 196 et suiv.

solution est appliquée à l'ensemble des exploitations exerçant la même profession dans la région considérée, les exploitations non parties au différend en seront avisées et invitées à nommer des représentants pour prendre part aux discussions. Si un accord intervient soit par conciliation, soit par arbitrage, les dispositions en seront applicables à toutes les exploitations qui auront été appelées à participer aux discussions. »

Il n'y a pas lieu d'examiner ici au point de vue pratique toutes les solutions possibles du problème de la généralisation des conventions collectives. A notre avis, une solution aussi voisine que possible de la proposition Lerolle est désirable. Le contrat collectif d'autorité est réclamé par le plus grand nombre des ouvriers et par quelques patrons, si, parmi ces derniers, la majorité se méfie de cette réglementation des conditions du travail, concluons avec M. B. Raynaud qu'« une solution prochaine les départagera » (1). La convention collective obligatoire nous paraît seule capable de poser une réglementation professionnelle efficace, car « en l'état actuel de notre contrat c'est parfois une véritable gageure contre les faits et le bon sens que de vouloir se borner au seul contrat collectif d'établissement ou d'usine : l'action déprimante de la concurrence qui tend toujours à ramener au niveau inférieur les conditions du travail aura vite fait de jeter à bas ce château de cartes malgré tous les efforts que les intéressés, de la meilleur foi du monde, auront dépensé à le construire » (2). Cependant M. B. Raynaud croit que c'est peut-être plutôt sous la forme de contrat collectif libre et autonome que sous celle de contrat collectif d'auto-

1. B. Raynaud, *Le contrat collectif en France*, p.202.
2. B. Raynaud, *ibidem*, p. 260.

rité que notre institution est appelée à devenir, comme le dit M. Barthou : « la formule sociale du siècle qui vient de s'ouvrir » (1).

L'évolution des idées, l'évolution législative, marquée par la tendance à poser plus le principe d'une réforme qu'à l'imposer de haut et arbitrairement nous paraît au contraire préparer la consécration de l'obligation des conventions collectives. M. G. Scelle rappelle dans son article sur la loi des huit heures les avatars de la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire, posant un principe excellent, après avoir été l'objet d'études sérieuses et dont le législateur dut laisser tomber l'application. Elle ne put être appliquée qu'après des retouches et avec l'intervention des intéressés eux-mêmes (2). Nous avons vu aussi M. Lerolle prendre pour point de départ de sa proposition le vœu de M. Deslandres, au nom de la Ligue sociale d'acheteurs, et que l'Association nationale avait fait sien, pour l'intervention de l'autorité municipale qui déclarerait obligatoires les accords intervenus pour toute la profession. Or, sur le même sujet, le vote de la loi du 29 décembre 1923, promulguée le 31 modifiant le livre II, Chapitre IV du Code du travail et de la Prévoyance sociale, édicte, dans son article unique devant former l'article 43 *a* du Code : « Lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats patronaux et ouvriers d'une profession et d'une région déterminée sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera donné au personnel suivant un des modes visés par les articles précédents, le préfet du département pourra par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des

1. B. Raynaud, *Le contrat collectif en France*, p. 261.

2. G. Scelle, *La loi des huit heures* (*Revue politique et Parlementaire*, 10 oct. 1920, t. CV, p. 31).

établissements de la profession et de la région pendant toute la durée du repos » (1).

Si nous rapprochons de ces manifestations et du vote de cette loi, la mesure analogue prise en Espagne par la loi du 3 mars 1904 à propos des contrats collectifs passés entre syndicats ouvriers et patrons pour établir le repos du dimanche et auxquels l'administration donne autorité, il nous paraît que cet ensemble de faits, leur corrélation avec les accords collectifs qui les précèdent ou les entraînent, sont de nature à faire prévoir à bref délai la généralisation du règlement des conditions de travail par la convention collective obligatoire.

La comparaison de ces manifestations du droit public national avec le droit international n'est pas pour affaiblir notre thèse. Les effets bienfaisants des conventions collectives ne doivent pas seulement s'étendre à une région ou à un pays déterminé, « les champs d'action de la concurrence (compétitive fields, disent les Anglais) ne coïncident pas exactement avec les frontières des peuples (2) ». Il peut être nécessaire ou du moins il pourra y avoir avantage à égaliser les conditions du travail par contrat collectif de deux entreprises de pays différents en concurrence, et pour protéger ses nationaux contre la sous-concurrence au rabais d'immigrants étrangers, un pays quelqu'il soit pourra être amené à introduire des restrictions à leur entrée de manière à sauvegarder les clauses des contrats collectifs conclus. « D'un mot le contrat collectif au point de vue international, c'est l'égalisation des conditions du travail, soit entre ouvriers de divers pays, soit entre nationaux et étrangers dans un même pays (3) ».

1. *J. off.* du 31 décembre 1923.

2. et 3. B. Raynaud, *Revue économique internationale*, septembre 1920. t. III, 1920, p. 244 et suiv.

Les tentatives faites pour établir un contrat collectif totalement conventionnel ont échoué, mais un véritable contrat collectif exista pour les ouvriers agricoles polonais, en France, avant la guerre. Le contrat collectif international est remplacé par la réglementation des conventions internationales — traité franco-italien du 15 avril 1904 — du 3 septembre 1919 entre la France et la Pologne — du 20 mars 1920, entre la France et la Tchéco-Slovaquie. Sous la forme pour partie conventionnelle, pour partie réglementaire, le contrat collectif international, tend à se répandre de plus en plus. La réglementation des conditions du travail des étrangers, leur contrôle et leur surveillance par les gouvernements, font que « la libre circulation de la main-d'œuvre ouvrière devient un appréciable bienfait » (1). Enfin, le Bureau International du Travail, à Genève, créé par le Traité de paix, chargé « d'établir partout un régime de travail réellement humain », est aussi chargé, en vertu de l'article 396 du Traité, de « la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail » C'est à lui qu'il appartient ainsi de marquer l'unité du mouvement économique universel (2).

Ainsi, peu à peu s'élabore et s'unifie la législation du travail à travers le triple échelon, local, national, international. Il ne saurait être question d'imposer obligatoirement une réglementation des conditions du travail uniforme d'emblée et sans tenir compte des susceptibilités et des réclamations. Il suffit que cette réglemen-

1. Raynaud, *Revue économique internationale*, article cité.

2. *Revue internationale du travail*, volume I, n° 1, janv. 1921 ; *L'Organisation internationale du travail*. Albert Thomas, p. 5 et suiv.

tation et la convention collective obligatoire en est le point de départ, soit reconnue possible et souhaitable, les fondements essentiels en sont jetés et selon l'esprit des ouvriers, des gouvernements et des patrons, des rédacteurs du traité de Versailles, elle contribuera à diminuer « l'injustice, la misère et la privation ».

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET PREMIÈRES DÉCISIONS DE JURISPRUDENCE DEPUIS LA LOI DU 26 MARS 1919.

S'il n'entre pas dans le cadre de notre étude d'examiner la question du point de vue purement économique, comme, en fait, et nous l'avons vu, les conventions collectives de travail sont le produit de circonstances économiques, il convient après en avoir fait le tour et maintenant qu'elles sont entrées dans le droit, de voir leur développement et d'étudier la jurisprudence à laquelle elles ont donné naissance après la loi du 25 mars 1919. Après le grand essor que leur a donné la guerre, les conventions collectives peuvent paraître ne pas avoir conservé l'importance qu'on leur attribuait. C'est qu'il faut tenir compte de la situation troublée du monde économique au cours de ces dernières années. D'après les statistiques du ministère du Travail (1) nous constatons 345 conventions pour 1920, 159 pour 1921, nombre qui s'est relevé à 196 pour 1922. Le plus grand nombre de ces conventions à été conclu sans grève. En effet, dans l'ensemble on peut accepter les chiffres du Bulletin, or, il indique seulement 72 conventions passées après grève en 1920, 13 en 1921, 11 en 1922. Un certain

1. Bibliographie: *Bulletin du ministère du Travail*, année 1921, t. XXVIII, p. 246 et 247; année 1922, t. XXIX, p. 248 et 249. Année 1923, t. XXX, p. 151 et 152. Annexes, I, II, III.

nombre de ces conventions constituent des applications de la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, mais le chiffre des conventions collectives conclues sans intervention de tiers, juges de paix, préfets, inspecteurs du travail, maires ou ministères augmente de 1920 à 1922. Les périodes de crises graves exceptées où l'intervention des tiers peut être favorable, il est à souhaiter que l'accord naisse spontanément entre les parties mieux éduquées au point de vue économique et chargées d'appliquer les règles des conventions passées. Une organisation syndicale forte peut seule permettre d'atteindre à ce résultat et les luttes syndicales actuelles où les questions politiques, qui devraient être bannies, ajoutent aux divisions, en retardent le bénéfice.

L'examen des statistiques, en ce qui concerne les parties signataires des conventions collectives, nous révèle cette insuffisance de l'organisation corporative. Sans doute, en 1920, près de 200 conventions ont été conclues entre syndicats ouvriers et syndicats patronaux ou collectivités de patrons, mais en 1921 la proportion est inverse. Sur 159 conventions, 40 seulement sont intervenues entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers, 11 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et syndicats ouvriers, 5 à la suite de commissions permanentes ou simplement instituées à cet effet, 64 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et collectivités d'ouvriers non syndiqués. Les renseignements fournis en 1922 ne permettent d'établir que 18 conventions sont intervenues entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers, 7 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et syndicats ouvriers, 10 à la suite de commissions mixtes permanentes ou simplement instituées à cet effet.

Les clauses de ces conventions collectives ne sont pas

seulement relatives aux conditions de travail bien que ce soient naturellement les plus importantes, traitant de salaire minimum, de l'organisation de l'apprentissage, du placement et du recrutement des ouvriers, du délai-congé, du paiement des salaires et des vacances.

Parmi ces dispositions celle relative à l'application de la loi des huit heures est la plus répandue parce que répondant à une nécessité actuelle. Révélant aussi les préoccupations de l'heure présente apparaissent d'autre part les clauses relatives à la vie chère, indemnités variables avec le coût de la vie et destinées à accroître le salaire, les indemnités pour charges de famille, analogues. Pour l'amélioration encore du sort de l'ouvrier, en quelques conventions on prévoit le paiement des journées de vacances. La question de la main-d'œuvre féminine et celle du travail de nuit dans la boulangerie ont été envisagées plus spécialement en quelques autres conventions. Enfin, peu à peu, usant des facultés octroyées par la loi relativement à l'arbitrage, les rédacteurs de quelques unes des conventions collectives l'ont prévu et réglementé, 45 conventions en 1920 l'organisent et dans 4 d'entre elles la procédure d'arbitrage organisée est permanente. Ce mouvement se continue en 1921 et 1922, avec moins de vigueur, mais proportionnellement au nombre des conventions moins important aussi.

Les plus souvent ces conventions collectives sont conclues pour une durée indéterminée. Cependant en 1920, sur 345 conventions, 32 sont signées pour une durée limitée, 22 pour un à six mois, 6 pour six mois à un an, les autres pour plus d'un an.

En 1921, 9 contraventions sur 159 sont conclues pour une durée déterminée, 4 pour un mois à six mois, 5 pour six mois à un an ; et en 1922, 13, à six mois 6,

à un an 4, à deux ans 3, sur 196 conventions. L'instabilité des conditions économiques en cette période d'après-guerre a suffi à expliquer ce chiffre médiocre et le silence de la plus grande partie des conventions au point de vue de la durée. Le système à durée indéterminée par sa souplesse a paru justement préférable. Mais il n'est pas seulement intéressant d'examiner les principales modalités et le développement des conventions collectives depuis l'entrée en vigueur de la loi du 25 mars 1919. C'est dans l'application même de ces conventions et par les difficultés que les tribunaux ont été amenés à trancher qu'il faut voir la vie même de la loi à ses premières manifestations.

* * *

Aux tâtonnements des débuts succède une réglementation ferme, la Jurisprudence va trouver dans la loi les bases de ses arrêts et de son intervention. Une des premières décisions, rendue par le Conseil des Prud'hommes de la Seine (1), concerne les effets de la convention collective de travail. Un jeune ouvrier a été payé au-dessous du tarif fixé par convention collective entre la société pour laquelle il travaille et le syndicat ouvrier dont il fait partie, en vertu d'une convention particulière acceptée par ses parents. La chambre syndicale argue de l'éloignement du jeune ouvrier par rapport au centre principal des travaux, de cette convention particulière, de plus le jeune homme n'était pas ouvrier au moment de la conclusion de la convention collective. Le tribunal constate que le jeune ouvrier est devenu

1. Conseil des Prud'hommes de la Seine, 13 nov. 1920. *Bulletin Ministère du Travail*, t. XXVIII. Année 1921, p. 81 et 82. Annexes, n° 4.

partie à la convention collective du jour de son entrée au syndicat, peu importe le lieu du travail.

« La convention spéciale de salaire est radicalement nulle... les patrons et les ouvriers ont pris un engagement qu'ils ne peuvent modifier sans le consentement de toutes les parties en cause, qu'ils ont en ce faisant, absolument aliéné leur liberté de traiter, liberté qu'ils peuvent d'ailleurs recouvrer en sortant du syndicat... » Et, en effet, « les conventions collectives seraient inefficaces si chaque partie pouvait les modifier à son gré, que c'est pour obvier à cet inconvénient que le législateur a formellement donné l'effet sus-indiqué aux conventions collectives en édictant dans ses articles 31, § 2, et 31 *a* du Code du travail que la « convention collective du travail détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment certaines conditions auxquels doivent satisfaire les contrats de travail individuel ou d'équipe, que les personnes liées par la convention collective passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention (art. 31 *a*). S'il n'y a clause contraire les personnes liées par la convention collective du travail sont tenues d'observer les conditions de travail dans leurs rapports avec les tiers ». Finalement le tribunal condamne la société à payer un complément de salaire au jeune ouvrier, sous forme de rappel, et aux dépens, la convention particulière ayant été sans doute « librement contractée » mais non « légalement contractée ». Ce jugement ne souffrait pas de réplique, toute autre décision eût entraîné la ruine de la convention collective et c'est le principe même qui eût été remis en question.

L'arrêt de la Cour de cassation du 15 février 1921 vise l'interprétation des clauses des conventions collec-

tives plus que leur existence (1). Les industriels et ouvriers métallurgistes de la région du Havre ont conclu un accord conforme à la convention générale passée par les représentants des industries métallurgiques de France et des ouvriers en métaux, le 24 mai 1919. Cet accord collectif règlemente la journée de travail et en fixe la durée à huit heures de travail effectif. Une société a crû pouvoir fermer ses ateliers le samedi à midi, un ouvrier s'est plaint, le Conseil des prud'hommes a rejeté sa demande « en déclarant que les patrons avaient le droit d'appliquer la semaine anglaise à leur convenance ». La Cour juge que le Conseil de prud'homme « a ainsi refusé de donner effet à des clauses claires et précises du contrat collectif » et faisant application de l'article 1134 du Code civil, casse son jugement et renvoie les parties devant le Conseil de prud'homme de Rouen.

Mais la Cour avait eu déjà l'occasion de faire une application plus certaine de la loi de 1919, le 5 janvier 1921 (2), « vu les articles 31, alinéa 1er et 31 k du Code du travail et de la Prévoyance sociale (loi du 25 mars 1919).

« Attendu que de la combinaison de ces textes il résulte que les employés et employeurs ne sont pas liés par une convention collective de travail, lorsqu'ils ne sont pas membres des syndicats ou des groupements qui l'ont conclue et lorsqu'ils n'y ont pas adhéré directement.

« Attendu que le jugement attaqué a condamné Fouge-

1. Cour de Cassation. Chambre civile, 15 février 1921 (*Bull. ministère du Travail*, t. XXIX, Année 1922, p. 205 et 206 Annexe, n° 6).

2. Cour de cassation. Chambre civile, 5 janvier 1921 (*Bull. ministère du Travail*, t. XXVIII, Année 1921, p. 318 et 319).

rolles frères, entrepreneurs de travaux publics, à payer à Verdy, ouvrier maçon, un supplément de salaire déterminé par une convention collective de travail qui est intervenue entre les syndicats patronaux et ouvriers de la région de Versailles, sans constater qu'ils soient membres d'un syndicat ou groupement y ayant pris part, ou qu'ils y aient donné une adhésion individuelle... » la Cour estimant qu'à défaut de cette précision la sentence n'est pas justifiée casse le jugement. Et sans doute en l'état actuel ces attendus sont péremptoires encore qu'une convention collective puisse par son importance et si les parties en cause, sans être liées, ont paru s'y référer, produire un certain effet comme coutume de métier. Au point de vue économique, au point de vue des effets salutaires à attendre des conventions collectives ils soulignent l'insuffisance de la loi actuelle qui permet trop facilement d'échapper à ces effets.

Le plus récent arrêt de la Cour concerne la durée des conventions collectives (1). Examinons les faits. Le syndicat des patrons bouchers-magasiniers de Marseille a conclu une convention collective avec le syndicat des ouvriers, le 26 janvier 1920. Cette convention venant à la suite de la promulgation de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, assigne une durée de huit heures à la journée de travail sous certaines modalités « jusqu'au jour où interviendra le règlement d'administration publique pour l'application de la journée de huit heures dans la boucherie ».

Le syndicat patronal a dénoncé la convention le 20 octobre 1921 et a cessé de l'appliquer à partir du

1. Cour de cassation (Ch. civile) 18 juin 1923. *Bulletin ministère du Travail*, t. XXX, année 1923, p. 330 à 333 (en regard, sentence du Tribunal de première instance de Marseille). Annexes, n° 7 et 8.

2 novembre suivant. Le syndicat ouvrier l'a assigné en dommages-intérêts et a obtenu gain de cause devant le Conseil des Prud'hommes de Marseille par jugement du 5 janvier 1922. C'est en vain que le syndicat patronal avait prétendu la convention du 26 janvier nulle parce que ses représentants auraient dépassé le mandat que leur conférait la délibération de leur syndicat les autorisant seulement à engager les membres du syndicat pour une durée de trois mois et non pour plus longtemps. Le tribunal n'avait pas davantage admis que la convention fut à durée indéterminée et par conséquent dénoncée régulièrement si on la considérait comme valable. Le syndicat patronal dut d'ailleurs renoncer à son premier argument, erreur inexplicable, la phrase relative à la durée de trois mois n'a pas été reproduite sur le registre des procès-verbaux de ses délibérations.

Restait la question de la durée de la convention, le Conseil des Prud'hommes estima que celle-ci était nettement définie, puisque la convention devait avoir effet jusqu'au jour où interviendrait le règlement d'administration publique. Les patrons n'avaient donc pas le droit de dénoncer le contrat avec le délai de trente jours prévu à l'article 1er *m* du titre II du livre Ier du Code du travail. Enfin la convention continuerait d'avoir effet jusqu'au jour fixé et le syndicat patronal était condamné à payer la somme de 5 francs à titre de dommages-intérêts au syndicat ouvrier.

Le syndicat patronal fit appel de cette décision. Le tribunal de première instance de Marseille rendit son jugement le 11 octobre 1922. Il reprend les arguments développés par le Conseil des Prud'hommes. Les patrons se sont appuyés sur l'article 31 *f* de la loi du 25 mars 1919, portant que la convention collective peut être conclue sans détermination de durée,

pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée. Mais la convention dont il s'agit « l'a été incontestablement pour une durée déterminée », dit le tribunal. Il ajoute « qu'en vain il est objecté que le règlement d'administration publique est subordonné à la volonté ministérielle par suite, à une volonté arbitraire, que, dès lors, il n'y a pas terme incertain, mais véritable condition de subordination à un événement en lui-même incertain ;

Qu'il est en effet constant en droit que les règlements d'administration publique sont, de par leur nature même, édictés en vertu d'une délégation spéciale du législateur ; que la délibération préalable de l'assemblée générale du Conseil d'Etat est la condition de leur légalité ; qu'ils participent au caractère législatif ayant comme la loi « la généralité de ses dispositions, la réglementation de l'avenir, la sanction pénale, ne commandent que dans l'intérêt général et dans l'ordre public ». Chargés d'assurer l'exécution de la loi et encore d'en compléter et d'en développer les dispositions sur les points déterminés, « ayant la même force obligatoire qu'elle-même », ils sont donc « tout le contraire de l'arbitraire ». D'autre part « ils doivent nécessairement intervenir... leur existence n'est pas conditionnelle, mais certaine plus même que tout autre, puisque c'est dans la constitution elle-même que ces règlements puisent leurs sources ». Et en vertu de ces motifs « et tous autres des premiers juges » le tribunal de Marseille confirme le jugement en cause.

Le syndicat patronal se pourvut en cassation. La Cour rejeta le pourvoi, jugeant la procédure suivie, régulière, et, quant au fonds, estimant fondés les arguments retenus par le Conseil des Prud'hommes et le tribunal de première instance. La disposition la plus

intéressante de cette sentence est relative à l'appréciation des règlements d'administration publique : « Attendu que cette réglementation de détail n'est pas abandonnée à la libre initiative du Gouvernement ; que sous la seule réserve de la date de publication des règlements, qui n'est pas fixée d'avance, l'obligation de les établir est imposée en termes impératifs :

Attendu, dès lors, que la convention légitime qui ne devait prendre fin que le jour où interviendrait le règlement spécial à la boucherie, est subordonnée, non comme le prétend le pourvoi à l'évènement d'une condition, mais bien comme le soutient la défense, à l'échéance d'un terme incertain, ce qui ne permet pas de la considérer comme conclue pour une durée indéterminée », la Cour estime que la décision attaquée n'a pas méconnu le sens des conventions des parties, mais de plus fait exacte application de la loi et, par son arrêt, la confirme. En effet, si durs qu'aient pu paraître les effets de la convention signée par eux aux patrons bouchers celle-ci n'en était pas moins indiscutablement à durée déterminée, ayant été conclue pour la période qui s'écoulerait depuis sa date jusqu'au jour du règlement d'administration publique pour l'application de la loi de huit heures dans la boucherie.

Ainsi l'examen du développement des conventions collectives au lendemain de la loi et des premières décisions judiciaires les concernant qui ont suivi nous amène à conclure sur l'intérêt de la loi. Tenant compte de la situation économique troublée qui est la conséquence de la guerre mondiale et si particulières, si fragmentaires, que soient les décisions et sentences judiciaires rendues, la loi du 25 mars 1919 est venue à son heure. Rendue plus nécessaire par la guerre qui a prodigieusement favorisé la diffusion des conventions col-

lectives, la réglementation légale apporte un élément de plus de stabilisation dans la période troublée de l'heure actuelle. Enfin, au fur et à mesure de son application et à travers les arrêts de jurisprudence, en harmonie avec les circonstances économiques, cette législation se modifiera et se perfectionnera par l'intermédiaire de ses usagers et selon les nécessités du temps.

CONCLUSIONS

Les conventions collectives de travail sont nées des conditions économiques nouvelles et leur diffusion est fonction du développement du syndicalisme.

La Jurisprudence, appelée à les reconnaître et à en résoudre les difficultés d'application, a hésité sur leur nature juridique et les sanctions à leur donner. La Doctrine n'est pas parvenue à en justifier tous les aspects selon les formes classiques du Code, mandat, gestion d'affaires, stipulation pour autrui. Cependant peu à peu se dégageaient à travers les théories réglementaires les véritables caractères juridiques des conventions collectives.

La loi du 25 mars 1919 restée fidèle aux idées de liberté et d'individualisme, à une conception pour la plus grande part contractuelle, améliorant la pratique des conventions collectives, en précisant l'action de la Jurisprudence, annonce un régime nouveau. Elle écarte le principe de la liberté des conventions en interdisant les contrats individuels faits en violation de la convention collective et des principes qu'elle pose. En permettant que ses dispositions soient adoptées pour régler les rapports des personnes parties à la convention avec les tiers, elle introduit l'élément de généralisation qui assurera son efficacité. Enfin la loi de 1919 renferme deux innovations juridiques intéressantes, d'une part le droit pour le syndicat de se substituer à ses membres

pour ester en justice et de réclamer en leur faveur des dommages-intérêts, d'autre part le droit pour les parties d'avoir recours à l'arbitrage, que la loi, par dérogation à l'article 1006 du Code de Procédure civile, permet de régler dans la convention collective, pour résoudre les conflits qui pourraient s'élever à ce sujet.

Mais la convention collective de travail est tout le contraire d'un contrat, c'est un acte-règle, une convention-loi. Elle établit une réglementation professionnelle objective et générale. La loi s'est contentée de la convention collective facultative, si elle sauvegarde la liberté individuelle des membres de la profession, elle ne remplit plus son véritable but. Pour que la convention collective soit efficace il est nécessaire qu'elle soit obligatoire pour l'ensemble de la profession en attendant l'organisation de celle-ci par la transformation ou au-dessus des syndicats actuels. Car la convention collective est au fond une véritable loi, c'est-à-dire une règle de vie sociale, non pas forcément œuvre parlementaire. Et si à ce point de vue la convention collective ou le contrat collectif « se rebelle contre notre droit public, c'est-à-dire contre notre conception actuelle de l'Etat qui nous vient de la Révolution », il aura contribué pour sa part à « montrer les insuffisances de la conception individualiste et contractuelle comme fondement unique des rapports sociaux » (1), à annoncer le droit social nouveau.

1. Morin. *La révolte des faits contre le Code.*

PIÈCES ANNEXES

STATISTIQUES. DERNIERS JUGEMENTS

I. STATISTIQUES

N° 1 Statistique des Conventions collectives de travail conclues en 1920 (1).

345 conventions collectives de travail, signées en 1920, ont été signalées à la Direction du Travail.

Répartition par categories professionnelles :

Vêtement, travail des étoffes, toilette	53
Alimentation	33
Bois	31
Mines	39
Métaux	30
Transports et manutention	29
Bâtiment	24
Papier, carton, industries polygraphiques	22
Textiles	18
Cuirs et peaux	17
Produits chimiques	16
Agriculture	16
Pierres et terres	14
Commerce	3
Total	345

1. *Bulletin du ministère du Travail*, t. XXVIII, année 1921, p. 246 et 247.

Circonstances. — Les renseignements fournis à la Direction du Travail sur les circonstances dans lesquelles ces conventions ont été signées sont en général très vagues et ne permettent pas de donner sur ce point particulier des indications bien précises.

Soixante-douze conventions paraissent avoir été conclues après grève, mais c'est un chiffre minimum que la publication de la statistique des grèves survenues au cours de l'année 1920 permettre de rectifier. De même, en ce qui concerne les conventions intervenues par application de la loi du 27 décembre 1892, il faut attendre la statistique précitée pour pouvoir fournir un chiffre définitif. D'après leur teneur, 47 conventions constituent des applications de la loi de 1892. De plus, on a considéré comme conventions collectives 26 sentences arbitrales, un arbitrage ayant nécessairement pour base un accord préalable entre les parties. On compte 9 de ces sentences dans les industries minières, dont 6 intervenues à la demande d'organisations ouvrières et patronales et 8 rendues à la suite d'accords conclus entre les parties dans les commissions mixtes régionales ou locales.

Parties signataires. — En ce qui concerne les parties signataires, 124 conventions sont intervenues entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers, 64 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et syndicats ouvriers, 3 entre patrons syndiqués et collectivités d'ouvriers non syndiqués, 50 à la suite de réunions de commissions mixtes permanentes ou simplement instituées à cet effet. Parmi ces derniers accords, on en compte dans les mines 31 conclus au sein de commissions mixtes régionales ou locales.

Durée. — Les conventions sont le plus souvent muettes sur leur durée. Cependant 32 d'entre elles sont signées pour une durée limitée et se répartissent ainsi: un à six mois: 22; six mois à un an: 6; un an à deux ans: 2; une convention est conclue pour cinq ans, une autre pour douze ans.

Procédure d'arbitrage. — quarante-cinq conventions organisent une procédure d'arbitrage pour trancher les contestations qui pourraient résulter de l'application du contrat. Dans 4 conventions, la procédure d'arbitrage organisée est permanente.

Coût de la vie. — Vingt conventions organisent des commissions mixtes chargées de réviser le taux des salaires et indemnités d'après le coût de la vie.

Allocations familiales. — Trente-neuf conventions prévoient des allocations pour charges de famille.

Interventions. — Sur ces 345 conventions, 191 paraissent avoir été conclues sans intervention de tiers, 154 ont été conclues à la suite des interventions suivantes:

Intervention des juges de paix (loi de 1892) chiffres provisoires	47
Intervention des préfets, sous-préfets ou leurs délégués	25
— des inspecteurs du travail	53
— des maires	7
— du ministère du Travail	14
— du ministère des Travaux publics	7
— du ministère de l'Agriculture	1
Total	154

Clauses relatives aux conditions du travail. — Voici dans quel ordre se répartissent les contrats en ce qui concerne ces clauses:

Salaire minimum	275
Journée de 8 heures	113
Organisation de l'apprentissage	25
Réglementation du délai-congé	17
Placement, recrutement des ouvriers	6

Parmi les 17 conventions qui réglementent le délai-congé, 5 stipulent sa suppression.

N° 2. Statistique des conventions collectives de travail signalées au Ministère du Travail en 1921 (1)

159 conventions collectives de travail, signées en 1921, ont été signalées à la Direction du Travail.

Répartition par catégories professionnelles

Métaux	46
Industrie du bois	19
Textiles	17
Bâtiment	16
Alimentation	15
Papier, carton, industries polygraphiques	10
Transports, manutention, commerce	10
Vêtements, travail des étoffes	7
Agriculture	6
Cuirs et peaux	3
Pierres et terres au feu	3
Produits chimiques	3
Soins personnels et domestiques	3
Mines	1
Total	159

Modalités de leur conclusion

Circonstances. — Les renseignements fournis à la Direction du Travail, sur les circonstances dans lesquelles ces conventions ont été signées, sont en général assez vagues et ne permettent pas de donner à cet égard des indications bien précises ; 13 conventions paraissent avoir été conclues après grève, mais c'est un chiffre très incertain que la publication de la statistique des grèves au cours de l'année 1921 permettra de rectifier. De même en ce qui concerne les conventions intervenues par application de la loi du 27 décembre

1. *Bull. du Ministère du Travail*, t. XXIX, année 1922, p. 248-249

1892, seule la statistique précitée permettra de donner un chiffre définitif. D'après leur teneur, 11 conventions constituent des applications de la loi de 1892. De plus on a considéré comme convention collective 2 sentences arbitrales, un arbitrage ayant nécessairement pour base un accord préalable des parties.

Parties signataires. — En ce qui concerne les parties signataires, les renseignements fournis permettent seulement d'établir que 40 conventions sont intervenues entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers, 11 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et syndicats ouvriers, 5 à la suite de commissions mixtes permanentes ou simplement instituées à cet effet, 64 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et collectivités d'ouvriers non syndiqués.

Durée. — Les conventions sont le plus souvent muettes sur leur durée. Cependant, 9 sont conclues pour une durée limitée et se répartissent ainsi, un à six mois : 4 ; six mois à un an : 5.

Procédures d'arbitrage. — Trois conventions organisent une procédure d'arbitrage pour trancher les contestations qui pourraient résulter de l'application du contrat.

Coût de la vie. — Quatorze conventions établissent des indemnités variables avec le coût de la vie, constaté soit par les commissions officielles, soit par des commissions paritaires particulières.

Interventions. — Sur 159 conventions, 112 paraissent avoir été conclues sans intervention de tiers, 47 ont été conclues à la suite des interventions suivantes :

Des préfets, sous-préfets ou leurs délégués....	6
Des maires.....	6
Des inspecteurs du travail.....	35
Total.....	47

Clauses relatives aux conditions de travail. — Le tableau suivant donne le nombre des conventions contenant des clauses concernant les conditions de travail ci-après :

Salaire minimum	45
Modalités d'application de la journée de huit heures	109
Organisation de l'apprentissage	3
Réglementation du délai-congé	2
Placement, recrutement des ouvriers	2
Vacances payées	1

N° 3. Statistiques des Conventions collectives de travail signalées au ministère du Travail en 1922 (1)

196 conventions collectives de travail, signées en 1922, ont té signalées à la Direction du Travail.

Répartition par catégories professionnelles

Alimentation	9
Agriculture	6
Bâtiment et travaux publics	40
Cuirs et peaux	9
Industries de bois	5
Métaux	48
Mines	1
Pierres et terres au feu	2
Produits chimiques	3
Soins personnels et domestiques	2
Textiles et travail des étoffes	67
Transports, manutention, commerce	4
Total	196

PRINCIPALES DISPOSITIONS

Circonstances de leur conclusion. — Les renseignements fournis à la Direction du Travail sur les circonstances dans lesquelles ces conventions ont été signées ne sont pas assez

1. *Bulletin du ministère du Travail,* t. XXX, année 1923, p. 151 et 152.

détaillés pour qu'il soit possible de donner à cet égard des indications précises. Il y a lieu de constater cependant que 11 conventions paraissent avoir été conclues après grève et que 8 constituent des applications de la loi du 27 décembre 1892 ; mais ce sont des chiffres incertains que la statistique des grèves, au cours de l'année 1922 permettra de rectifier. De plus, on a considéré comme convention collective une tendance arbitrage, un arbitrale ayant nécessairement pour base un accord préalable entre les parties.

Sur ces 196 conventions, 166 paraissent avoir été conclues sans intervention de tiers, 30 ont été conclues à la suite des interventions suivantes :

Intervention des préfets, sous-préfets ou leurs délégués.	3
Intervention des maires.....	1
Intervention des inspecteurs du travail.....	26
Total.....	30

Parties signataires. — En ce qui concerne les parties signataires, les renseignements fournis permettent seulement d'établir que 18 conventions sont intervenues entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers, 7 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et syndicats ouvriers, 10 à la suite de commissions mixtes permanentes ou simplement instituées à cet effet.

Durée. — Les conventions sont le plus souvent muettes sur leur durée. Cependant 13 sont conclues pour une durée limitée et se répartissent ainsi ; à six mois : 6 ; à un an : 4 ; à 2 ans : 3.

Clauses relatives aux conditions du travail. — Le tableau suivant donne le nombre des conventions contenant des clauses concernant les conditions de travail ci-après :

Modalités d'application de la journée de 8 heures.....	143
Salaire minimum.....	31
Salaires aux pièces, primes à la production.....	5
Organisation de l'apprentissage.....	2
Emploi de la main-d'œuvre féminine.....	2

Modalités d'application de la loi sur le travail de nuit dans les boulangeries..... 2
Réglementation des vacances..... 1
Paiement des salaires..... 1

Indemnités de cherté de vie. — Vingt-deux conventions établissent des indemnités variables avec le coût de la vie, constaté soit par les commissions officielles soit par des commissions paritaires particulières.

Procédure d'arbitrage. — En cas de conflits, 5 conventions organisent une procédure d'arbitrage pour trancher les contestations qui pourraient résulter de l'application du contrat.

II. — JURISPRUDENCE

N° 1. Convention collective. — Effets Impossibilité de contracter à des conditions différentes (1)

Conseil des Prud'hommes de la Seine (Produits chimiques)
13 novembre 1920

Jeune ouvrier payé à un tarif inférieur à celui fixé par les conventions collectives. Son père, demandeur invoque la clause de ces conventions intervenues entre la Chambre syndicale de l'industrie du pétrole dont fait partie société pour laquelle travaillait le jeune homme et le Syndicat général des ouvriers des produits chimiques du département de la Seine, auquel est affilié le jeune Mouton.

« Attendu que la société défenderesse répond : 1° que l'ouvrier était au dépôt de Saint-Ouen et non à l'usine de la Garenne ; 2° que le contrat collectif a été passé en juin 1919, alors que le jeune Mouton n'était pas ouvrier ; 3° surtout que lorsque le jeune Mouton a été repris le 15 juillet 1919, il a bien été spécialement convenu avec ses parents qu'il ne serait payé qu'à 1 fr. 75 l'heure au lieu de 2 fr. 25, prix

1. *Bulletin du ministère du Travail*, t. XXVII, année 1921, p. 81 et 82.

porté à la convention collective ; et 4° que cette convention ne pouvait être ignorée, puisqu'elle était affichée, et qu'elle ne pouvait être éternelle » ; le tribunal constate que le jeune homme fait bien partie du « syndicat général des ouvriers des produits chimiques du département de la Seine » qui a agi dans la conclusion des conventions collectives « au nom des ouvriers et ouvrières des usines de pétrole de la région parisienne », donc peu importe le lieu de travail.

« Sur le deuxième point :

Attendu que, bien que le jeune Mouton ne soit pas ouvrier au moment des conventions, il y est partie dès qu'il devient ouvrier et affilié au syndicat qui a signé la convention collective ;

« Mais attendu que cette convention spéciale de salaire est radicalement nulle, que en traitant pour leurs syndicats mandataires, les patrons et les ouvriers ont pris un engagement qu'ils ne peuvent modifier sans le consentement de toutes les autres parties en cause ; qu'ils ont en ce faisant, absolument aliéné leur liberté de traiter, liberté qu'ils peuvent d'ailleurs recouvrer en sortant du syndicat ;

Qu'on ne saurait donc soutenir que cette aliénation est éternelle, alors surtout que, comme dans l'espèce, la convention particulière est postérieure d'un mois seulement à la convention collective.

Attendu que, d'ailleurs, les conventions collectives seraient inefficaces si chaque partie pouvait les modifier à son gré ; que c'est pour obvier à cet inconvénient que le législateur a formellement donné l'effet sus indiqué aux conventions collectives en édictant dans ses articles 31, § 2, et 31 *a* du Code du travail que « la convention collective de travail détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie, et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuel ou d'équipe, que les personnes liées par la convention collective de travail passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention (art. 31 *a*). S'il n'y a clause contraire, les personnes

liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail dans leurs rapports avec le tiers » ;

Qu'ainsi, si la convention particulière invoquée a été librement contractée, elle n'a pas été légalement contractée ;

Attendu que, dans ces conditions, la convention collective du 14 juin 1919 doit avoir son effet, et le jeune Mouton devait être payé au taux de 2 fr. 25 l'heure :

Par ces motifs,

Condamne la Société Lille, Bonnières et Colombes à payer à Mouton père, ès qualité, la somme de 993 fr. 50 pour les causes sus énoncées ;

La condamne, en outre, aux intérêts de droit et aux dépens.

N° 2. Contrat de travail. — Convention collective. Formation. — Personnes liées par la Convention (1)

Cour de Cassation. Chambre civile (Audience du 5 janvier 1921)

« Statuant sur le pourvoi de Fougerolles frères contre un jugement du Conseil des prud'hommes de Versailles (Seine-et-Oise), en date du 16 septembre 1919.

Sur le moyen unique :

Vu les articles 31, alinéa 1er et 31 *k* du Code du travail et de la prévoyance sociale (loi du 29 mars 1919) ;

Attendu que de la combinaison de ces textes, il résulte que les employés et employeurs ne sont pas liés par une convention collective de travail, lorsqu'ils ne sont pas membres des syndicats professionnels ou des groupements qui l'ont conclue et lorsqu'ils n'y ont pas adhéré directement ;

Attendu que le jugement attaqué a condamné Fougerolles frères, entrepreneurs de travaux publics, à payer à Verdy, ouvrier maçon, un supplément de salaire déterminé par une convention collective de travail, qui est intervenue entre les

1. *Bulletin Ministère du Travail*, t. XXVIII. Année 1921, p. 318 et 319.

syndicats patronaux et ouvriers de la région de Versailles, sans constater qu'ils soient membres d'un syndicat ou groupement y ayant pris part ou qu'ils y aient donné une adhésion individuelle ;

Attendu qu'à défaut de cette précision nécessaire la sentence n'est pas légalement justifiée.

Par ces motifs, casse, etc... »

N° 3 Conventions collectives.— Clauses claires et précises Application de l'article 1134 du Code civil (1)

Cour de Cassation (Chambre civile)
(Arrêt de 15 février 1921)

« La Cour,

Sur le moyen unique : Vu l'article 1134 du Code civil.

Attendu qu'il est intervenu le 24 mai 1919 entre les représentants des industries métallurgiques de France et des ouvriers en métaux une convention collective de travail, visée par le jugement attaqué régulièrement produite, aux termes de laquelle les industriels doivent appliquer, dans tout ou partie de leurs établissements la durée journalière de travail de huit heures pendant les six jours ouvrables de la semaine.

Que le contrat dispose toutefois, par exception, que si la nécessité en est reconnue d'accord entre les organisations patronales et ouvrières ou entre les patrons et les ouvriers, les industriels pourront appliquer dans tout ou partie de leurs établissements, la durée hebdomadaire de travail de quarante-huit heures, avec ce maximum journalier de neuf heures et repos de samedi après-midi ;

Qu'un accord particulier conforme à cette convention générale a été conclu, le 27 mai 1919, entre les industriels et

1. *Bulletin du ministère du Travail*, t. XXIX, année 1922, p. 205 et 206.

ouvriers métallurgistes de la région du Havre, et qu'elle porte, de même, que la journée s'entend de huit heures de travail effectif, en précisant que la cessation de travail aura lieu à 17 heures du 1er avril au 30 septembre et à 17 h. 30 du 1er octobre au 31 mars ;

Attendu que le jugement attaqué constate que la Société D... dont le siège est au Havre, a voulu, pendant une semaine du mois de juin 1919, fermer ses ateliers le samedi à midi, et, pour celà, faire travailler ses ouvriers plus de huit heures durant quatre jours ; Que F... l'un d'entre eux a refusé et a réclamé la somme de 7 fr. 05 représentant le salaire affèrent aux quatre heures de travail qu'il aurait dû effectuer le samedi dans l'après-midi ;

Attendu que, sans méconnaître qu'il n'y avait pas eu accord entre la Société et ses ouvriers pour déroger aux stipulations générales et y substituer ce régime particulier, le Conseil de prud'hommes a rejeté la demande de F... en déclarant que les patrons avaient le droit d'appliquer la semaine anglaise à leur convenance ; Qu'il a ainsi refusé de donner effet à des clauses claires et précises du contrat collectif ;

En quoi il a violé le texte de loi sus-visé ;

Par ces motifs, casse et annule le jugement rendu le 26 août 1919 par le conseil de prud'homme du Havre, remet en conséquence la cause et les parties au même et semblable état où elles se trouvaient avant ledit jugement et pour être fait droit les renvoie devant le Conseil de prud'homme de Rouen.

N° 4. Convention collective. — Date de publication d'un règlement d'administration publique dont l'établissement est imposé par la loi. — Terme incertain. — Durée de la convention déterminée (1).

Cour de Cassation (Chambre civile)
(18 juin 1923)

La Cour,

Statuant sur le pourvoi du Syndicat des patrons bouchers de Marseille contre un jugement (1) du tribunal civil de Marseille en date du 11 octobre 1922 ;

Sur le troisième moyen,

Attendu, d'une part, que le jugement attaqué reproduit intégralement la sentence du conseil des prud'hommes, qui contient l'exposé complet des points de faits et de droit et le rappel précis des conclusions prises en première instance par le syndicat patronal ;

Qu'il résume, d'autre part, les conclusions respectivement échangées entre les parties devant la juridiction d'appel.

Qu'ainsi, les prescriptions de l'article 141 du Code de procédure civile ont été observées ;

Sur les deux premiers moyens réunis.

Attendu qu'à la suite de la promulgation de la loi du 30 avril 1919 sur la journée de huit heures, il est intervenu, le 26 janvier 1920, une convention collective de travail entre le syndicat des patrons bouchers-magasiniers de Marseille et le syndicat des ouvriers-magasiniers de la même ville ;

Qu'aux termes de cet accord, les patrons s'engageaient à accorder la journée de huit heures à leurs ouvriers sous certaines modalités définies « jusqu'au jour où interviendra le le règlement d'administration publique pour l'application de la journée de huit heures dans la boucherie » ;

Attendu que le syndicat patronal a dénoncé la convention le 20 octobre 1921 et a cessé de l'appliquer à partir du 2 novembre suivant ;

Que pour cette cause le syndicat ouvrier l'a assigné en

1. Voir ci-après n° 5.

dommages-intérêts et que le jugement attaqué a fait droit à la demande ;

Attendu que l'article 6 du livre II du Code du travail dispose, sous forme de principe général, que la durée du travail effectif des ouvriers ou employés ne peut excéder huit heures par jour ;

Mais que l'article 7 ajoute : « des règlements d'administration publique déterminent, par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les délais et conditions d'application de l'article précédent » ;

Attendu que cette réglementation de détail, destinée à compléter la loi, n'est pas abandonnée à la libre initiative du gouvernement ;

Que, sous la seule réserve de la date de publication des règlements, qui n'est pas fixée d'avance, l'obligation de les établir est imposée en termes impératifs ;

Attendu, dès lors, que la convention légitime, qui ne devait prendre fin que le jour où interviendrait le règlement spécial à la boucherie, est subordonnée, non comme le prétend le pourvoi, à l'événement d'une condition, mais bien comme le soutient la défense, à l'échéance d'un terme incertain, ce qui ne permet pas de la considérer comme conclue pour une durée indéterminée ;

Attendu qu'en le décidant ainsi, la décision attaquée n'a pas méconnu le sens des conventions des parties et a fait exacte application de la loi ;

Sur le quatrième moyen ;

Qu'en matière de condamnation aux dépens, les juges du fond ont un pouvoir souverain, et qu'en repoussant l'appel incident, qui avait pour objet de faire porter à une somme plus élevée les dommages-intérêts auxquels le syndicat patronal avait été condamné, le jugement attaqué n'en a pas moins fait perdre à celui-ci son procès ;

D'où il suit qu'en le condamnant aux entiers dépens, le jugement n'a pas violé les articles 130 et 131 du Code de procédure civile ;

Par ces motifs,
Rejette le pourvoi. »

N° 5. Tribunal de première instance de Marseille (1)

(11 octobre 1922)

Attendu que le syndicat des patrons bouchers-magasiniers de la ville de Marseille a interjeté appel d'un jugement rendu à son encontre par le Conseil de prud'hommes de Marseille le 5 janvier 1922 ;

Que cet appel est régulier en la forme et fait en temps utile, qu'il doit donc être déclaré valable en la forme ;

Attendu que le syndicat des patrons bouchers-magasiniers de la ville de Marseille demande au tribunal de réformer le jugement du Conseil des prud'hommes de Marseille du 5 janvier 1922, l'ayant condamné à payer au syndicat des ouvriers bouchers-magasiniers de Marseille la somme de cinq francs à titre de dommages-intérêts pour dénonciation abusive et violation de la convention collective de travail du 26 janvier 1920, de débouter le syndicat des ouvriers bouchers-magasiniers de Marseille de toutes ses fins et conclusions, de dire et juger que le contrat collectif de travail du 26 janvier 1920 a été régulièrement dénoncé ;

Attendu que le Syndicat des ouvriers bouchers-magasiniers conclut à la confirmation du jugement du 5 janvier 1922 et à l'allocation à titre de dommages-intérêts de la somme de 2.000 francs qui avait été demandée devant le Conseil de Prud'hommes ;

Attendu qu'il y a lieu pour le tribunal de statuer sur les fins et conclusions respectives des parties ;

Attendu que le jugement dont est appel était ainsi conçu :

« Attendu qu'à la date du 26 janvier 1920, les représentants

1, *Bulletin du ministère du Travail*, t. XXX, année 1922, p. 330 à 333.

du syndicat des patrons bouchers détaillants de la ville de Marseille et les représentants du syndicat des ouvriers bouchers de la même ville ont conclu en présence de M. le préfet des Bouches-du-Rhône une convention de travail dans les boucheries ; qu'aux termes de ce contrat qui a été déposé au greffe du conseil des Prud'hommes, les patrons bouchers s'engageaient à accorder à leurs ouvriers la journée de huit heures en usant des modalités ci-après jusqu'au jour où interviendra le règlement d'administration publique pour l'application de la loi de huit heures dans la boucherie :

1° Le travail est divisé en trois catégories : A... B... C...

Attendu qu'à la date du 2 octobre 1922, le syndicat des patrons bouchers a dénoncé aux ouvriers et au secrétaire du Conseil de Prud'hommes de Marseille la rupture du contrat collectif;

Attendu que malgré les protestations du syndicat des ouvriers bouchers, les patrons ont, dès le 2 novembre 1922, cessé d'appliquer le contrat collectif du travail, ce qui a donné lieu à la présente instance ;

Attendu que le syndicat des patrons bouchers, pour se soustraire à la demande qui lui est faite, prétend :

1° Que la convention du 26 janvier 1920 est radicalement nulle et ne peut donner lieu à aucune action parce que les représentants du syndicat des patrons ont dépassé le mandat que leur conférait la délibération de leur syndicat en date du 8 janvier 1920, les autorisant seulement à engager les membres du syndicat pour une durée de trois mois et non pour une durée plus longue et incertaine;

2° Parce que, fut-elle valable, elle constituerait une convention à durée indéterminée qui a été régulièrement et légalement dénoncée par le syndicat à la date du 2 octobre 1921; que par suite elle n'existe plus à l'heure actuelle et ne saurait davantage donner lieu à une action en justice de ce chef :

Attendu qu'il y a lieu tout d'abord de donner acte aux parties de ce que le Syndicat des patrons bouchers déclare

que par suite d'une erreur inexplicable la phrase relative à la durée de trois mois insérée dans la copie de sa délibération du 8 janvier 1920 n'a pas été reproduite sur le registre des procès-verbaux ; que dans ces conditions il renonce formellement au moyen de nullité radicale de la convention collective mentionnée dans la première partie de ses conclusions ;

Attendu que la seule question du procès est de rechercher quel est le caractère de la convention passée entre les parties qui, d'après les ouvriers, est à période déterminée, et, d'après les patrons, à période indéterminée ;

Attendu qu'il résulte des termes mêmes de la convention litigieuse que les patrons se sont engagés sans réserve à accorder à leurs ouvriers la journée de huit heures à partir du 26 janvier 1920, et ce jusqu'au jour où interviendra le règlement d'administration publique pour l'application de la loi de h it heures dans la boucherie ;

Que dans ces conditions les patrons se sont engagés pour une durée qui a été nettement déterminée entre les parties ;

Qu'ils n'avaient par suite pas le droit de dénoncer le contrat susvisé avec le délai de trente jours prévu à l'article 1 *m* du titre II du livre I du Code du travail ;

Sur le quantum des dommages-intérêts ;

Attendu que le Conseil a des éléments nécessaires pour fixer à cinq francs le préjudice subi ;

Par ces motifs,

Le Conseil, jugeant contradictoirement et en premier ressort, donne acte aux parties de ce que le Syndicat des patrons bouchers renonce au premier chef de ses conclusions, condamne ledit syndicat des patrons bouchers à payer au Syndicat des ouvriers bouchers la somme de cinq francs, à titre de dommages-intérêts pour dénonciation abusive et violation de la convention collective de travail du 26 janvier 1920, qui devra sortir son plein et entier effet jusqu'au terme prévu, c'est-à-dire jusqu'au jour où interviendra le règlement d'administration publique pour l'application de la loi de huit heures dans la boucherie sans que ce délai puisse

être supérieur au délai prévu par l'article 31 *g* de la loi du 25 mars 1919.

Attendu qu'aux termes de la convention collective de travail intervenue le 26 janvier 1920 entre le Syndicat des patrons et le Syndicat des ouvriers, les patrons s'engageaient à accorder à leurs ouvriers la journée de huit heures, en usant des modalités prévues audit contrat, jusqu'au jour où interviendrait le règlement d'administration publique pour l'application de la loi de huit heures dans la boucherie.

Attendu que les patrons ont, à la date du 2 octobre 1920, dénoncé ladite convention en s'appuyant sur l'article 31 *f* de la loi du 25 mars 1919 ;

Attendu que cet article indique que la convention peut être conclue sans détermination de durée, pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée ;

Attendu que la convention précisée, ayant été conclue pour la période qui s'écoulerait depuis sa date jusqu'au jour du règlement d'administration publique, pour l'application de la loi de huit heures, l'a été incontestablement pour une durée déterminée. Qu'en vain, il est objecté que le règlement d'administration publique est subordonné à la volonté ministérielle, par suite à une volonté arbitraire, que, dès lors, il n'y a pas terme incertain, mais véritable condition de subordination à un événement en lui-même incertain ;

Qu'il est, en effet, constant en droit que les règlements d'administration publique sont, de par leur nature même, édictés en vertu d'une délégation spéciale du législateur ; que la délibération préalable de l'assemblée générale du Conseil d'Etat est la condition de leur légalité ; qu'ils participent au caractère législatif ayant comme la loi « la généralité de ses dispositions, la réglementation de l'avenir, la sanction pénale, ne commandent que dans l'intérêt général et dans l'ordre public » ; qu'ils n'ont pas seulement pour objet d'assurer l'exécution de la loi, mais encore d'en compléter et d'en développer les dispositions sur les points déterminés ayant la même force obligatoire qu'elle-même ;

Qu'ils sont donc tout le contraire de l'arbitraire ; qu'ils

doivent nécessairement intervenir ; que leur existence n'est pas conditionnelle, mais certaine, plus même que tout autre, puisque c'est dans la constitution elle-même que ces règlements puisent leurs sources ;

Par ces motifs et tous autres des premiers juges,

Le tribunal reçoit l'appel comme régulier dans la forme et fait en temps utile.

Au fond, confirme le jugement entrepris. Dit qu'il sortira son plein et entier effet ; dit n'y avoir lieu à autres dommages-intérêts. Condamne l'appelant à tous les dépens.

Vu :
Montpellier le 18 novembre 1924
Le Doyen,
M. MOYE

Montpellier, le 15 novembre 1924
Vu : le Président de la thèse,
H. VIALLETON

Vu et permis d'imprimer
Montpellier, le 18 novembre 1924
Le Recteur,
JULES COULET

BIBLIOGRAPHIE

Barasch (*Marco. J.*). — La socialisme juridique et son influence sur l'évolution du droit civil à la fin du XIX^e^ siècle et au XX^e^ siècle. Thèse Paris, 1923.

Bergeron. — Le droit des syndicats d'ester en justice. Thèse Paris, 1898.

Bry. — Cours élémentaire de législation industrielle, 5^e^ édition. Paris, 1912.

Bulletin du ministère du Travail, 1905, p. 901 ; *1906*, p. 46 ; *1909*, p. 302 ; *1919*, p. 186, p. 300 ; *1920*, p. 39 à 52, p. 141 à 153, p. 262 à 276, p. 423 et suiv ; *1921*, p. 81, p. 318, p. 246, p. 39, 40, 41, 80, 179 et suiv. ; p. 430 à 434, p. 350 ; *1922*, p. 205, p. 248, p. 59, 198, p. 314 et 422, p. 447, 222, 455 ; *1923*, p. 70, p. 151, p. 188, p. 213, p. 322, p. 444, 447 et 448.

Bulletin de la Société d'études législatives, 1907, p. 180 et suiv. ; p. 505 à 559 ; 1908, p. 32 à 45, p. 79 et suiv., p. 287 et suivantes.

Publications de l'Association Nationale française pour la protection légale des travailleurs.

Brethe (*Jean*). — De la nature juridique de la convention collective de travail. Thèse Bordeaux, 1921.

Colin et Capitant. — Cours élémentaire de droit civil français, 2^e^ édition. Paris, 1920, t. I et II.

Capitant et Cuche. — Cours de législation industrielle. Paris, 1921.

Colson. — Rapport sur les conventions collectives de travail (Bulletin de la Société d'études législatives, 1907, p. 180 et suiv.).

Crépin. — La convention collective de travail, sa nature et son évolution historique, loi du 25 mars 1919. Thèse Paris, 1919.

Cruet (*Jean*). — La vie du droit et l'impuissance des lois. Paris, 1908.

— Le syndicat personne morale. Paris, 1908.

Chéron (*Henri*). — Le contrat collectif de travail et la responsabilité des syndicats (Questions pratiques de législation ouvrière, 1921).

Deslandres. — Note aux anecdotes françaises, 1894, I, 1.

Descomps (*Fernand*). — Le droit syndical après la loi du 12 mars 1920. Thèse Paris, 1921.

Douarche (*Léon*). — Les conventions collectives relatives aux conditions du travail. Thèse Paris, 1907.

Duguit (*Léon*). — L'Etat, le droit objectif et la loi positive, 1901.

— Les transformations du droit privé depuis le Code Napoléon, 2e édition, 1920.

— Les transformations du droit public, 1913.

— Traité de droit constitutionnel, 3e édition, t. I, 1921.

Duthoit (*Eugène*). — Vers l'organisation professionnelle, 1910.

— Les sanctions du contrat collectif de travail (Chronique sociale de France, 15 mars 1911.)

Finance (*Isidore*). — Les syndicats professionnels devant les tribunaux et le Parlement.

Gazin. — Nature juridique des règlements de travail. Thèse Dijon, 1913.

Gény (*François*). — Note aux anecdotes françaises, 1898.II.246.

Georgesco. — La nature juridique du contrat collectif de travail. Thèse Paris, 1914.

Grunebaum-Ballin. — La participation des organisations professionnelles à l'exercice du pouvoir législatif.

Grouttier (*Arthur*). — Rapport sur le projet de loi de 1910 relatif aux conventions collectives de travail (Documents parlementaires, Chambre, 1913, Annexe n° 2334, p. 343, et suiv.).

— Rapport supplémentaire (Documents parlementaires, Chambre, 1913, Annexe n° 3062, p. 1312).

— La réglementation légale de la convention collective de travail (Publications de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs, nouvelle série, n° 4, 1913).

Hauriou. — L'institution et le droit statutaire (Recueil de l'Académie de législation de Toulouse, 1906, p. 171 et suivantes).

— Principes de droit public, 2e édition, 1916.

— Précis de droit administratif, 9e édition, 1919.

Hubert-Valleroux. — Le contrat de travail.

Jay (*Raoul*). — Qu'est-ce que le contrat collectif de travail 1908.

Journal officiel, 28 février 1919. Débats. Sénat, p. 210 et suivantes; 5 mars 1919, débats. Sénat, p. 219 et suiv; 21 mars

1919. Débats. Sénat, p. 303 et suiv., 25 mars 1919 et 27 juin 1919.

Laronze. — De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers de la grande industrie. Thèse Paris 1905.

Lerolle (Jean) — Proposition de loi publiée aux documents parlementaires. Chambre, 1918 Annexe n°5243.

Leroy (Jean). — Proposition de loi publiées aux documents parlementaire. Chambre, 1918. Annexe n° 5 243.

Leroy (Jean). — La convention collective de travail en Allemagne. Thèse Paris, 1909.

— Le contrat collectif de travail et les auteurs allemands (Revue trimestrielle de droit civil, 1911, p. 581 et suiv.)

Louis-Lucas (Pierre). — Les conventions collectives de travail (Revue trimestrielle de droit civil, 1919, p. 65 et suivantes).

Lorin (Henri). — L'organisation professionnelle et le Code du travail. Paris (Bloud, éditeur), 1907.

Martin Saint-Léon. — Histoire des corporations de métiers, 2e éd., 1909.

Michoud. — La théorie de la personne morale et son application au droit français, 1906.

Misset. — Le contrat collectif au point de vue juridique. Thèse Paris, 1907.

Moissenet. — Etude sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail. Thèse Dijon, 1903.

Morel (René). — Les conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919 (Revue trimestrielle du droit civil, 1919, p. 417 et suiv.).

Morin (Gaston). — La révolte des faits contre le Code, 2e éd., 1920.

Nast (Marcel). — Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Thèse Paris, 1907.

— De la nature juridique des conventions conclues par une collectivité dans l'intérêt de ses membres (Revue critique de législation et de jurisprudence, 1908, p. 536).

— Note au Dalloz. 1911. I. 201 et au Dalloz 1912. II. 289.

Passama. — Les conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit privé français. Thèse Paris, 1908.

Paul-Boncour. — Les rapports de l'individu et des groupements professionnels. Thèse Paris, 1900.

Perreau et Fagnot. — Le contrat de travail (Publication de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs, 4e série, 1907).

Pic (Paul). — Traité élémentaire de législation industrielle. Paris, 1922.

Pirou (Gaëtan). — Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France. Thèse Rennes, 1909.

Planiol (Marcel). — Traité élémentaire de Droit civil, 7e éd., t. I et II. Notes au Dalloz 1895.II.553 ; 1898.II.129 ; 1903. II.25 ; 1908.II.101 ; 1909.I.129.

Rafal. — Les conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit français. Thèse Paris, 1913.

Raynaud (Barthélemy). — Le contrat collectif de travail). Thèse Paris, 1901.

— Le contrat collectif de travail en France. Paris, 1921.

— Manuel de législation industrielle, 1922.

Rouast. — Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations. Thèse Lyon, 1909.

Rieu (Edmond). — De la nature juridique des concessions de travaux publics. Thèse Paris, 1923.

Revue Internationale du Travail (Bureau international du travail Genève), 1921, vol. 2, février 1921, p. 203 à 221 ; vol. 3, juillet-août 1921, p. 27 et suiv., vol: 5, février 1922, p. 215 et suiv., avril 1922, p. 615 et suiv. ; vol. 6, août 1922, p. 309 et suiv., oct. 1922, p. 535 et suiv., nov. 1922, p. 735 et suiv.

Saleilles. — De la personnalité juridique, histoire et théories, 1910.

— Note sur le contrat collectif de travail (Bulletin de la Société d'études législatives, 1908, p. 79).

— Préface du livre de M. de Visscher, Le contrat collectif de travail. Gand, 1911.

Scelle (Georges). — La loi des huit heures (Revue politique et parlementaire du 10 octobre 1920).

Strauss (Paul). — Rapport fait au nom de la Commission du Sénat chargée d'examiner le projet de loi sur les conventions collectives de travail. Documents parlementaires. Sénat. Annexe n° 499, p. 769.

Valois (Georges). — L'Economie nouvelle. Paris, 1920.

Valois (G.) et Coquelle (Georges). — Intelligence et production. Paris, 1920.

Visscher (Ch. de). — Le contrat collectif de travail, théories juridiques et projets législatifs. Gand, 1911.

Yankowitch. — Le contrat collectif de travail. Thèse Lyon, 1920.

TABLE DES MATIÈRES

Pages

INTRODUCTION..... 7

PREMIÈRE PARTIE

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
POSITION DE LA QUESTION DANS LE SILENCE DE LA LOI

CHAPITRE PREMIER. — Origine des conventions collectives de travail..... 12
CHAPITRE II. — Aperçu de la Jurisprudence antérieure à la loi..... 20
CHAPITRE III. — Recherches de la Doctrine sur la nature juridique des conventions collectives..... 30

DEUXIÈME PARTIE

RÉGLEMENTATION LÉGALE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
LOI DU 25 MARS 1919

CHAPITRE PREMIER. — Economie des premiers projets..... 46
CHAPITRE II. — Conditions de validité des conventions selon la loi..... 62
CHAPITRE III. — Domaine des conventions collectives..... 73
CHAPITRE IV. — Effets et sanctions des conventions..... 85
CHAPITRE V. — Nature juridique des conventions selon la loi..... 97

TROISIÈME PARTIE

DES APPLICATIONS PRATIQUES DE LA LOI
ET DE LA NATURE JURIDIQUE DES CONVENTIONS

CHAPITRE PREMIER. — Appréciations pratiques de la loi et premiers projets de perfectionnement..... 102
CHAPITRE II. — Les conventions collectives du travail, éléments d'un droit nouveau..... 119

Chapitre III. — Développement des conventions collectives et premiers arrêts de jurisprudence depuis la loi du 25 mars 1919..... 134
Conclusion..... 145
Pièces annexes..... 147
Bibliographie..... 166

Imp. Jouve et Cie, 15, rue Racine, Paris — 6516-24